

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI TOIMETISED
УЧЕНЫЕ ЗАПИСКИ
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

ALUSTATUD 1893. a.

VIHK 100 ВЫПУСК

ОСНОВАНЫ В 1893 г.

H. SIGUR

MÕNINGATEST
TÖÖTASUSTAMISE
ERIVIISIDEST NÕUKOGUDE
TÖÖÕIGUSES



TARTU 1960

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI TOIMETISED
УЧЕНЫЕ ЗАПИСКИ
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ALUSTATUD 1893. a. VIHK 100 ВЫПУСК ОСНОВАНЫ В 1893 г.

H. SIIGUR

MÕNINGATEST
TÖÖTASUSTAMISE
ERIVIISIDEST NÕUKOGUDE
TÖÖÕIGUSES

Ingupectuol sm. A. Mustalile

21. II 1961. a.

H. Siigur.

TARTU 1960

Redaktsioonikolleegium:

J. Ananjeva, H. Kadari, E. Laasik, J. Mäll, K. Püss, A. Uustal, P. Vihalem.
Vast. toimetaja R. Hagelberg.

Редакционная коллегия:

Ж. Ананьева, Х. Кадари, Э. Лаасик, И. Мялл, К. Пюсс, А. Уусталь.
П. Вихалем.
Отв. редактор Р. Хагельберг.

SISSEJUHATUS

Nõukogudemaa on asunud kommunistliku ühiskonna laiahaardelise ülesehitamise perioodi, mil kommunistliku ühiskonna ülesehitamine on muutunud teoreetilisest küsimusest nõukogude inimeste praktiliseks tegevusprogrammiks.

Kommunistliku ühiskonna ülesehitamise käesoleval etapil on Nõukogude riigi ja rahva põhiliseks ülesandeks kommunismi materiaalse tehnilise baasi loomine. Selle ülesande täitmine eeldab kõigepealt kõrge arengutasemega ajakohase tööstuse olemasolu, maa täielikku elektrifitseerimist, teaduslik-tehnilist progressi kõigis tööstus- ja põllumajandusharudes, kõigi tootmisprotsesside kompleksset mehhaniseerimist, uute energiaallikate, ülikvaliteetsete looduslike ressursside, uute sünteetiliste ja muude materjalide igakülgset kasutamist, kõigi töötajate kultuurilise ja tehnilise taseme tõusu, tootmise organiseerimise edasist parandamist ja tööviljakuse suurendamist.¹

Tähtsaks etapiks kommunistliku ühiskonna materiaalse tehnilise baasi loomisel on nende ülesannete edukas lahendamine, mis Kommunistliku Partei ja Nõukogude valitsuse poolt on püstitatud nõukogude rahva ette käesoleva seitseaastaku plaaniga.

Vastavalt edusammudele kommunismi materiaalse tehnilise baasi loomisel laienevad järjest võimalused töötajate elatus- taseme tõstmiseks, nende materiaalsete ja kultuuriliste vajaduste järjest paremaks rahuldamiseks.

Nõukogude riigi ees kommunistliku ühiskonna materiaalse tehnilise baasi loomisel seisvate ülesannete edukas lahendamine saab toimuda töötajate isikliku materiaalse huvitatuse kaudu, sest, nagu näitas V. I. Lenin, ei saa ilma töötajate materiaalset huvitatust arvestamata viia miljoneid inimesi kommunismile.²

Töötajate isiklik materiaalne huvitus kommunistliku ühiskonna ülesehitamise ülesannete lahendamisel tagatakse kommunismi ülesehitamise perioodil materiaalsete hüvede jaotamise teel ühiskonnaliikmete vahel vastavalt tehtud töö hulga ja kvalitee-

¹ N. S. Hruštšov, NSV Liidu rahvamajanduse arendamise kontrollarvud aastaks 1959—1965. Ettekanne Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei erakorralisele XXI kongressile 27. jaanuaril 1959, Tallinn 1959, lk. 99.

² V. I. Lenin, Teosed, 33. kd., lk. 36.

dile. Töö järgi jaotamine tagab inimeste materiaalse huvi tootmise tulemuste vastu, stimuleerib tööviljakuse kasvu, töötajate kvalifikatsiooni tõstmist ja tootmistehnika täiustamist. Kuid jaotamine töö järgi etendab ka suurt kasvatuslikku osa, harjutab inimesi distsipliiniga, teeb töö üldiseks ja kohustuslikuks. Sotsialistlikus ühiskonnas tõuseb inimeste tööentusiasm järjest kõrgemale, moraalsed tööstiimulid omandavad järjest suuremat tähtsust. Materiaalse huvitatuse tulemusena, teadlikkuse suurenemise tulemusena muutub töö miljonitele sotsialistliku ühiskonna töötajatele eluliseks vajaduseks.³

Seega töötajate isikliku materiaalse huvitatuse kaudu toimub ühelt poolt kommunistliku ühiskonna materiaalse tehnilise baasi loomise ülesannete lahendamine, kuid teiselt poolt ka inimeste vaimne ettevalmistamine elamiseks kommunistlikus ühiskonnas.

Nõukogudemaa töötajate põhimassi moodustavad töölised ja teenistujad. Tööliste ja teenistujate isiklike vajaduste rahuldamine toimub ühelt poolt neile töö eest makstava palga arvel, teiselt poolt aga neile riigi poolt tasuta osutatavate teenustena ja mitmesuguste toetustena ning abirahadena. Kuigi tasuta osutatavate teenuste, toetuste ja abirahade osatähtsus töötajate vajaduste rahuldamisel kasvab pidevalt kommunistliku ühiskonna ülesehitustöö käigus, jääb tööliste ja teenistujate isiklike vajaduste rahuldamise oluliseks allikaks ikkagi neile vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile makstav palk. Järelikult tööliste ja teenistujate isikliku materiaalse huvitatuse kindlustamise põhivormiks jääb kommunistliku ühiskonna ülesehitamise perioodil ikkagi nende töötasustamise vastav korraldamine. Riigi eksisteerimise tingimustes toimub aga töötasustamise korraldamine (reguleerimine) õiguslikus vormis.

Tööliste ja teenistujate töötasustamise õiguslik reguleerimine seisneb eeskätt tariifi- ja ametikohajärgsete palgamäärade kehtestamises riigi poolt selliselt, et oleks tagatud töötajate materiaalne huvi oma töö resultaatile vastu. Tariifi- ja ametikohajärgsed palgamäärad kehtestatakse arvestusega, et töötaja täidab tööpäeva normaalkestuse jooksul oma tööfunktsioonist tulenevaid tööülesandeid antud töö jaoks normaalses tingimustes.

Kuid sõltuvalt ettevõtte ja kogu rahvamajanduse vajadustest tuleb töötajail mõnikord täita tööpäeva jooksul mitmesuguseid lisaülesandeid, töötada üle tööpäeva normaalkestuse, töötada tavalisest raskemates töötingimustes jne. Samuti esineb juhtumeid, kus töötaja tootmisest tingitud asjaolude tõttu ei saa töötada ja tekib tööseisak. Kõikidel sellistel juhtudel räägitakse töötamisest eritingimustes.

Nõukogude seadlusandluses on eraldi reguleeritud tööliste

³ N. S. Hruštšov, NSV Liidu rahvamajanduse arendamise kontrollarvud aastaks 1959—1965. Ettekanne Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei erakorralisele XXI kongressile 27. jaanuaril 1959, Tallinn 1959, lk. 103.

ja teenistujate tasustamine eritingimuste esinemise korral, et ka neil juhtudel kindlustada töötaja isiklikku materiaalist huvitust, kompenseerida töötajate täiendavate vaimsete või füüsiliste võimete kasutamine eritingimustes töötamise tõttu või kindlustada talle teatud kindla palga saamine juhtudel, kui ta tootmisest tingitud asjaolude tõttu ei saa teha tööd või kui tema töö ei anna ettenähtud resultaati.

Käesolevas töös käsitletakse töötasustamise õigusliku reguleerimise küsimusi neil juhtudel, kui töötaja asub tootmisprotsessis õppima kutseala või tõstma oma kvalifikatsiooni, õpetajate-instruktorite tasustamist tootmisprotsessis töötajate väljaõpetamise ja kvalifikatsiooni tõstmise eest oma põhitöö ülesannete kõrval, tasustamist tööseisaku aja ja praagi eest ning ületunnitöö kompenseerimise küsimusi.

Töö eesmärgiks on uurida tööliste ja teenistujate töötasustamise reguleerimist nimetatud juhtudel nii kehtiva seadusandluse kui ka kujunenud praktika alusel, selleks et üldistada praktikat ja teha ettepanekuid kehtiva seadusandluse täpsustamiseks ja täiendamiseks vastavalt nendele ülesannetele, mis seisavad nõukogude riigi ja rahva ees kommunistliku ühiskonna laiahaardelise ülesehitamise perioodil.

I peatükk

TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE TÖÖTASUSTAMINE KUTSEALA ÕPPIMISE JA KVALIFIKATSIOONI TÖSTMISE AJAL

§ 1. Töötasustamine kutseala õppimise perioodil

Nõukogude seadusandluses ja praktikas on kujunenud mitmesuguseid vorme kutseala omandamiseks ja kvalifikatsiooni tõstmiseks vahetult tootmisprotsessis. Sellisteks vormideks on näiteks individuaalse või brigaadilise väljaõppe läbitegemine, õppimine eesrindlike kogemuste koolides, sihtotstarbelistel kursustel jne.

Tootmisprotsessis kutseala omandavat töötajat nimetatakse õpilaseks. Õpilase legaalseaduse koodeksi § 121, mille kohaselt õpilaste all mõeldakse isikuid, kes on tööõpilaste koolides, õppebrigaadides ja töökodades, samuti neid, kes teevad läbi individuaalset õppust tootmisprotsessis kvalifitseeritud tööliste juhendamisel.

Õpilane on kahekordses õiguslikus suhtes. Ühelt poolt tööle astumisel-võtmisel ta sõlmib töölepingu, kohustudes täitma teatud tööfunktsiooni. Teiselt poolt sõlmib ta ka õpilaslepingu, kohustudes omandama ettenähtud korras ja ettenähtud aja jooksul töötamisoskuse teatud kutsealal.

Õpilase kõige tähtsamaks kohustuseks õppeperioodil on vastava kutseala omandamine. Sellepärast kohustab seadus ettevõtte administratsiooni läbi viima vajalikke üritusi õppuse õige korraldamiseks⁴ ja keelab õpilaste rakendamise töödele, mis ei ole seotud õpitava erialaga⁵.

Peab märkima, et Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi eeskirjad administratsiooni kohustustest õpilaste õppuse korraldamisel ei ole päris täpsed. Nii räägib Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 125 administratsiooni kohustustest ainult alaealiste õpilaste õppuse organiseerimise osas. Tegelikult on tänapäeval õpilasteks mitte ainult ala-

⁴ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 125.

⁵ Sealsamas, § 124.

ealised, vaid suurel hulgal ka täiskasvanuid, näiteks keskkooli lõpetanud, armeest demobiliseeritud jt., kuid nende suhtes tööseaduste koodeksi § 125 vormiliselt ei kehti.⁶

Kutseala omandamine seisneb ühelt poolt praktiliste tööoskuste omandamises ja teiselt poolt teoreetilise õppuse läbitegemises. Kutseala omandamiseks ettenähtud õppeaeg sõltub kutseala tööülesannete keerukusest ja on erinevatel kutsealadel erinev. Õppeaja kestus ja õppeülesannete maht määratakse kindlaks õppeprogrammiga.

Näiteks IV kategooria plekksepa ettevalmistamiseks näeb õppeprogramm ette 4-kuulise õppeaja. Sellest õppeajast on 112 tundi ette nähtud teoreetiliseks õppuseks vastavalt kinnitatud teemadele ning 100 tundi tootmisõpetuseks (töövõtete õppimiseks) jällegi vastavalt kinnitatud teemadele.⁷

Et neljakuuline õppeaeg sisaldab tunduvalt rohkem tunde, kui programm ette näeb tootmisalasele ja teoreetilisele õppusele, siis järelikult ülejäänud aja kasutab õpilane ära tööülesannete täitmiseks, millega toimub õpitu kinnistamine ja täielik omandamine.

Õppeprogrammid näevad ette ühesuguse õppeaja kõigile õpilastele, sõltumata sellest, kas õpilane on täisealine või alaealine. Et täisealise töötaja tööpäeva normaalkestuseks on üldreeglina 7 tundi, alaealisel aga 4—6 tundi, siis tõusetub küsimus, kas alaealisele võidakse õpilaslepingus kindlaks määrata õppeaeg üle programmis ettenähtud õppeaja.

Praktikas on asutud seisukohale, et alaealistele õpilastele võib määrata pikema õppeaja, kui näeb ette õppeprogramm. Seejuures alaealisele õpilasele õppeaja kindlaksmääramisel lähtutakse täisealise õpilase programmi järgest õppeajast.⁸

⁶ К. П. Уржинский, О недостатках норм, регулирующих производственно-техническое обучение на предприятиях госпромышленности. «Правоведение» 1959, 3, lk. 65.

⁷ Программа для индивидуальной и бригадной подготовки жестянщика. № 12, Всесоюзное учебно-педагогическое издательство Трудрезервиздат, Москва, 1958.

⁸ Näiteks olgu õppeaja kestuseks programmi kohaselt 4 kuud. Arvestades, et 7-tunnilise tööpäeva puhul on kuus ca 175 töötundi, on täisealisel õpilasel aega kutseala omandamiseks ca 700 tundi. Kui sama kutseala asub õppima 15-aastane alaealine, kelle tööpäeva kestuseks on 4 tundi (kuus ca 104 tundi), siis programmi kohaselt oleks temal kutseala omandamiseks aega ainult ca 416 tundi. Selleks et nii täisealine kui ka alaealine õpilane oleksid kutseala omandamisel ajaliselt enam-vähem võrdses olukorras, tuleks alaealise õppeaega pikendada $(700 - 416) : 4 = 71$ päeva võrra ehk teiste sõnadega enam kui kahe kuu võrra. Muidugi õpilase ajafondi arvutamine saab olla ligikaudne, lähtudes keskmisest ajafondist kuus. Ta ei tarvitsegi olla päris täpne, sest õppeprogrammis ettenähtud aeg on küllaldane kutseala omandamiseks ja real juhtudel omandavad õpilased kvalifikatsiooni ennetähtaegselt. Kuid viimane asjaolu ei õigusta siiski suurte erinevuste olemasolu alaealiste ja täisealiste õpilaste õppeajas, kui lähtuda formaalselt programmis ettenähtud kuude arvust.

Seisukohale, et alaealise õpilase õppeaega võib pikendada üle programmis määratud tähtaja, lähtudes täisealisele õpilasele programmis ettenähtud ajafon-

Meie arvates on praktika seisukoht alaealisele õpilasele pikema õppeperioodi määramises võrreldes täisealise õpilasega õige, sest sellega on kvalifikatsiooni omandamisel loodud ühesugune olukord kõigile õpilastele. Vastupidisele seisukohale asumine aga tähendaks, et alaealine õpilane peaks omandama kvalifikatsiooni kiiremini kui täisealine, kuigi tegelikult on neile kehtestatud ühesuguse kestusega õppeaeg. Kuigi alaealised õpilased sageli on suutnud kvalifikatsiooni omandada ka õppeprogrammis ettenähtud kuude jooksul, s. o. sisuliselt ennetähtaegselt, siis tuleb ikkagi silmas pidada, et kvalifikatsioonieksami ennetähtaegne sooritamine on õpilase-töötaja õiguseks, mitte aga tema kohustuseks. Pealegi vormiliselt ühesuguse õppeaja rakendamine alaealiste ja täisealiste õpilaste suhtes võib viia selleni, et alaealine ei suuda sooritada kvalifikatsioonieksamit ja jääb erialata või siis talle alandatakse eksaminõudeid ning pärast õppeaja lõppu ei ole ta suuteline küllalt edukalt töötama oma erialal. Viimane asjaolu aga vähendab tema huvi valitud eriala vastu, võib tuua kaasa töökoha vahetamise jne.

Õpilane on kohustatud omandama kutseala (kvalifikatsiooni) õpilaslepingus ettenähtud tähtaja jooksul. Kuid võib esineda juhtumeid, kus õpilane ühel või teisel põhjusel ei saa osa võtta õppusest sama aja jooksul kui teised tema vanuserühma kuuluvad õpilased. Kehtiva seadusandluse kohaselt antakse näiteks üldõppekoolide (maa- ja tööliskoole koolide), keskeriõppeasutuste ja kõrgemate õppeasutuste õhtustes või mittestatsionaarsetes osakondades tootmistööd katkestamata edukalt õppivatele töötajatele täiendavat vaba aega, mille eest ettevõtte osalt säilitab töötajale palga, osa aja eest aga töötaja palka ei saa.⁹

Kui kutseala õppiv õpilane-töötaja õpib samaaegselt veel õppeasutuses ja tal on õigus kasutada selleks täiendavat vaba

dist, on asunud Tartu Aparaadiehituse Tehases ja Tartu Põllutöömashina Tehases. Tartu Alumiiniumivabrikus aga alaealistele pikemat õppeaega võrreldes täisealiste õpilastega senini rakendatud ei ole, vaid on alati määratud ühesugune õppeaeg.

⁹ Постановление Совета Министров СССР от 2 июля 1959 г. № 720 «О льготах для студентов вечерних и заочных вузов и учащихся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений». СП СССР, 1959, 14, ст. 90, lk. 367 jj. Постановление Совета Министров СССР от 5 ноября 1959 г. № 1233 «Об установлении сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах». СП СССР, 1959, 19, ст. 157, lk. 503 jj.

Vt. ka Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus 20. juulist 1959. a. nr. 273 «Soodustustest õhtuste ja mittestatsionaarsete kõrgemate õppeasutuste üliõpilastele ja keskeriõppeasutuste õpilastele». «Eesti NSV Teataja» 1959, 40, art. 207; Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus 21. novembrist 1959. a. nr. 433 «Lühendatud tööpäeva või lühendatud tööpäeva kehtestamisest isikutele, kes tootmistööd katkestamata edukalt õpivad töölis- ja maanoorte koolides — õhtustes (vahetustega töötavates, hooajalistes) ja mittestatsionaarsetes üldhariduslikes keskkoolides». «Eesti NSV Teataja» 1959, 57, art. 309.

aega, siis meie arvates tuleks selle vaba aja võrra suurendada tema õpilaseks oleku aega kutseala omandamiseks, kui see on vajalik.¹⁰

Samuti tuleks pikendada õpilaseks oleku aega vajaduse korral kõigil neil juhtudel, kui töötaja programmijärgsest ajast osa on puudunud õppuselt mõjuvatel põhjustel.

Kui õpilaste tööpäeva kestus on reguleeritud tööõiguse ühtsete normidega, siis õpilaste tööaja režiim on kindlaks määratud tööstusharude järgi ametkondlike aktidega või on välja kujunenud ettevõtte praktikas. Sellest tuleneb, et mõningates ettevõtetes viiakse teoreetiline õppus õpilastele läbi tööajal, mõnedes ettevõtetes väljaspool tööaega.

Meie arvates on õigem õpilaste teoreetilise õppuse läbiviimine tööajal, nagu see toimub näiteks Tartu Aparaadiehituse Tehases, Tartu Põllutöomasinate Tehases ja Tartu Alumiiniumivabrikus. Tegelikult on ju teoreetiline ettevalmistus töölise-õpilase sama-sugune kohustus nagu tootmisalanegi väljaõpe. Kui õpilane ei tee läbi teoreetilist ettevalmistust, siis ei lubata teda kvalifikatsioonieksamitele ja ei loeta õppust lõpetanuks. Järelikult on teoreetilise õppuse läbitegemine õpilase õppe-töõfunktsioonist tuleneva kohustuse täitmine ning selle läbiviimine väljaspool tööaega kujutab endast sisuliselt õpilase rakendamist ületunnitööle. Pealegi toimub teoreetiline õppus praktiliselt alati tööajal sellistel juhtudel, kui individuaalse väljaõppe korras nii tootmisalast kui ka teoreetilist õppust teostab sama isik, s. o. kui õpilastele ei organiseerita teoreetilist õppust rühmaviisiliselt. Järelikult ei oleks õige asuda teistsugusele seisukohale ka nendel juhtudel, kui teoreetiline õppus toimub rühmaviisiliselt. Lõpuks tuleks arvestada ka veel seda, et seoses koolireformi elluviimisega hakkab meie ettevõtetes töötama senisest rohkem neid õpilasi-töötajaid, kes samaaegselt jätkavad üld- või erihariduse omandamist töö kõrvalt vastava kooli õhtuses või mittestatsionaarses osakonnas. Seega kutseala omandamise perioodil teoreetiliste õppuste läbiviimine väljaspool tööaega võiks takistada nende töötajate õppimist õppeasutuses.

Lähtudes eeltoodust on meie arvates õige teoreetilise õppuse läbiviimine tööajal ning nimetatud nõue peaks leidma fikseerimist vastavas seadusandlikus aktis.¹¹

Õpilaste tasustamine kutseala õppimise perioodil on reguleeritud NSV Liidu Ministrite Nõukogu 10. detsembri 1959. a. mää-

¹⁰ Näiteks kui õppeprogrammi järgi on kutseala õppimiseks ette nähtud 4 kuud (18 nädalat), kuid seoses õppimisega õppeasutuses sai töötaja-õpilane igal nädalal 2 vaba päeva, siis tuleks tema kohustus õpilasleyingu järgi lugeda täidetuks juhul, kui ta omandab kvalifikatsiooni hiljemalt 36 tööpäeva jooksul pärast programmis ettenähtud neljakuulise tähtaja möödumist.

¹¹ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. Москва, 1955, lk. 105; Ю. П. Орловский. Некоторые замечания к проекту. «Советское государство и право» 1959, 12, lk. 68.

rusega nr. 1369 kinnitatud põhimäärusega «Põhimäärus ettevõtete õpilaste töötasu kohta nende õppuse perioodil ja tööliste töötasu kohta ümberkvalifitseerumise või teise kutseala õppimise ajal neis tööstusharudes ja üksikutes ettevõtetes (välja arvatud kivisöö- ja põlevkivikaevandused), kus töötasude korraldamine on läbi viidud». ¹²

Põhimääruse kohaselt sõltub õpilaste töötasustamine väljaõppe aja eest sellest, kas õpitava kutseala järgne töö kuulub maa-aluste tööde hulka või mitte, kas sellel kutsealal tasustamine toimub aja- või tükipalga alusel, ettenähtud õppeajast ja väljaõppe viisist (individaalne või brigaadiline väljaõpe).

Mitte-maa-alustel töödel, kus töötajate töötasustamine toimub tükitöö alusel, tasutakse individuaalse väljaõppe korral õpilasele õppuse esimesel kuul 75%, teisel kuul 60%, kolmandal kuul 40% ja alates neljandast kuust kuni õppeprogrammis ettenähtud õppeaja lõpuni — 20% I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast. Lisaks sellele makstakse kogu õppeaja vältel õpilasele tema poolt valmistatud kõlbliku toodangu eest kehtivate hinnete ja normide järgi. ¹³

Seega töötasustamine õppeperioodil on otseselt seotud õpilase oskuste kasvuga ja kindlustab õpilase materiaalse huvi kõigi tööülesannete kvaliteetse täitmise ja kutseala kiirema ning põhjalikuma omandamise vastu. Et õpilase oskused iga õppekuuga kasvavad ja et ta seetõttu võib anda järjest rohkem toodangut, siis on täiesti arusaadav garanteeritud ajapalgamäärade vähenemine vastavalt läbitehtud õppeaja kestusele. Seega õpilase tasu konkreetne suurus sõltub igal üksikjuhul sellest, kuivõrd hoolikalt õpilane omandab antud kutseala oskusi ja kuivõrd hoolikalt ta neid rakendab tööülesannete täitmisel.

Põhimäärus räägib õpilastele tükipalga maksmisest ainult kõlbliku toodangu eest. Tekib küsimus, kas praaktoodangu eest, mille valmistamine ei ole tingitud õpilase süüst (ka mitte tema oskamatusel), tuleb talle eraldi tasuda või mitte. Meie arvates tuleks õpilasele maksta ka mitte tema süüst tingitud praaktoodangu eest samadel alustel nagu tavalistele töölistelegi, sest vastasel juhul me asetaksime õpilase ebasoodsasse olukorda, kuna tema garanteeritud tasumäär alates neljandast õppekuust ei ületa 20% I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast. Ka praktikas (Tartu Aparaadiehituse Tehas, Tartu Alumiiniumivab-

¹² «Eesti NSV Teataja» 1960, 5, art. 25, lk. 82 jj. Eraldi aktidega on reguleeritud õpilaste töötasustamine kivisöö- ja põlevkivikaevandustes, samuti rahvamajandusharudes ja ettevõtetes, kus töötasude korraldamine ei ole veel läbi viidud. Õpilaste tasustamist nimetatud rahvamajandusharudes antud töös ei käsitleta.

¹³ Põhimäärus ettevõtete õpilaste töötasu kohta nende õppuse perioodil ja tööliste töötasu kohta ümberkvalifitseerumise või teise kutseala õppimise ajal neis tööstusharudes ja üksikutes ettevõtetes (välja arvatud kivisöö- ja põlevkivikaevandused), kus töötasude korraldamine on läbi viidud [edaspidi: Põhimäärus], § 1.

rik, Tartu Põllutöomasinate Tehas) peetakse tasustamist mitte õpilase süü tõttu tekkinud praagi eest võimalikuks samadel alustel nagu töölistelegi.

Samasuguselt tuleks lahendada ka õpilasele tööseisaku aja eest tasu maksmise küsimus, s. o. sellise tööseisaku aja eest, mis ei ole tingitud õpilase süüst, tuleks talle maksta üldistel alustel.

Teisiti on korraldatud individuaalset väljaõpet läbivate õpilaste tasustamine mitte-maa-alustel töodel, kus töötajatele makstakse ajapalka. Sel juhul makstakse õpilasele õppuse esimesel ja teisel kuul 75%, kolmandal ja neljandal kuul 80% ja alates viiendast kuust kuni õppeprogrammis ettenähtud õppeaja lõpuni 90% I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast.¹⁴

Seega antud juhul õpilase tariifimäär tõuseb seoses õppeaja läbitemisega. Et ajatööl õpilase oskuste ja tema poolt täidatavate tööülesannete maht läheneb kvalifitseeritud töölise (I kategooria) tööülesannete täitmise mahule ja kvaliteedile, siis vastavalt sellele peab suurenema ka õpilaste tariifi-palgamäär, sest muude lisatasude maksmist neile ei ole ette nähtud.

Ajapalga alusel toimub õpilaste tasustamine ka nendel juhtudel, kui kutsealal, mida õpilane õpib, tasutakse küll tükitöö alusel, kuid õpilase väljaõpetamine toimub seadmetel, kus töötab ka teda õpetav tööline. Teiste sõnadega, neil juhtudel ei ole õpilasele eraldatud õppeperioodiks omaette seadmeid ning selle tõttu tema poolt tehtud töö ei ole eraldatav õpetaja poolt tehtavast tööst. Pealegi võiks õpilasele tükipalga alusel tasumine tekitada olukorra, kus õpilane ei saa omandada praktilisi töökogetusi ja peab leppima pealtvaataja osaga, sest õpetaja-instruktor on ise huvitatud tööülesannete täitmisest, et vältida oma palga vähenemist. Õpilasele ajapalga alusel tasudes aga sellist võimalust tekkida ei saa, sest õpilase poolt tehtud töö arvatakse õpetaja poolt tehtud töö hulka ning õpetaja võib lasta õpilast töötada, kontrollides tema poolt tehtud tööd ning õpetades ja juhendades teda, ilma et tema palk selle tõttu väheneks. Järelikult õpilase tasustamine antud juhul ajapalga alusel on paratamatu.

Seadus näeb ette õpilasele kindla protsendi maksmist õppuse aja eest, lähtudes I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast, kusjuures protsendi suurus sõltub õppusel oleku ajast, kuid jätab täpsustamata, kas vastav protsent tuleb maksta I kategooria ajatöölise tariifsest kuupalgamäärast, päevapalgamäärast või tunnipalgamäärast. Et õpilane on ettevõttega tööõiguslikus suhtes, siis tuleb talle tasuda vastavalt tööle oldud ajale analoogiliselt tavaliste töötajatega. Järelikult, kui I kategooria ajatöölise palk on kindlaks määratud tariifse kuupalgamäärana, tuleb õpilasele kindlustada vastav protsent I kategooria ajatöölise tariifsest kuupalgamäärast, kui õpilane on tööle olnud kogu graafikus ettenähtud aja. Kui õpilane on aga teatud aja töölt puudunud ja

¹⁴ Põhimäärus, § 2.

talle selle aja eest palga säilitamist ei ole ette nähtud, siis vähendatakse väljamakstavat summat proportsionaalselt töölt puudunud ajale. Kui I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäär on kehtestatud päeva- või tunnipalgamäärana, tuleb ka õpilasele makstav tasu arvutada vastavast palgamäärast sõltuvalt tööl oldud päevadest või tundidest.

Et alaealistele õpilastele on kehtestatud lühem tööpäev kui täisealistele õpilastele, töötasustamisel aga alaealistele tööliste makstakse lühendatud tööpäeva puhul nagu täistööpäeva eestki, s. o. võrdselt täisealiste töölistega¹⁵, siis tekib küsimus, kuidas võrdsustada õppeaja eest tasu maksmisel alaealised õpilased täisealiste õpilastega.

Praktikas (Tartu Aparaadiehituse Tehas, Tartu Põllutöömashinade Tehas, Tartu Alumiiniumivabrik) arvatakse, et ajatöö alusel tasustatavatele õpilastele tuleb tasu õppuse aja eest maksta mitte tema enda töötundide arvust lähtudes, vaid täisealise õpilase töötundide arvust lähtudes, millega kindlustatakse alaealisele õpilasele täisealise õpilasega võrdne tasu.

Tükitöö alusel tasustatavatele õpilastele aga peetakse õigeks I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärade garanteeritud osa arvutamist alaealise enda töötundide arvust lähtudes, võrreldes täisealise õpilasega vähem töötatud tundide eest talle aga I kategooria ajatöölise täieliku tariifse tunnipalgamäärade alusel tasumist.

Meie arvates on selline seisukoht õige, sest sellega kindlustatakse alaealisele õpilasele enam-vähem võrdne tasu täisealise õpilasega võrreldes. Seega alaealine õpilane ei saa kahju tööpäeva lühendamise tõttu.

Brigaadilise väljaõppe puhul mitte-maa-alustel töödel toimub õpilaste tasustamine selliselt, et õpilasele makstakse esimesel kuul 75%, teisel kuul 60%, kolmandal kuul 40% ja alates neljandast kuust kuni programmis ettenähtud õppeaja lõpuni 20% I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast. Peale selle makstakse õpilasele alates õppuse teisest kuust lisatasu kuni 100% ulatuses I kategooria ajatöölise palgamäärade järgi brigaadi tükitöö tasust.¹⁶

Seega tasustamine brigaadilise väljaõppe puhul toimub analoogiliselt õpilaste tasustamisega individuaalse väljaõppe läbiviitmisel kutsealadel, kus töötajatele makstakse tasu tükitöö alusel. Kuid erinevused esinevad brigaadilise väljaõppe puhul selles, et tükitöö lisatasu hakatakse maksta alles alates õppuse teisest kuust ja et lisatasu maksimaalpiiriks on I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäär.

Põhimääruse § 3 lg. 1 ja lg. 2 näevad ette õpilaste tasusta-

¹⁵ Постановление Совета Министров СССР от 26 мая 1956 г. «О порядке оплаты труда подростков от 16 до 18 лет в связи с установлением для них шестичасового рабочего дня». Сборник законодательных актов о труде. Москва, 1960, lk. 314.

¹⁶ Põhimäärus, § 3, lg. I ja 2.

mise sel juhul, kui õpilaste brigaadi lülitamise tõttu võib suureneda brigaadi poolt toodangu väljalase. Järelikult alates teisest õppekuust toimub kogu brigaadi poolt teenitud töötasu jaotamine brigaadiliikmete (kaasa arvatud ka õpilased) vahel üldistel alustel, arvestades iga brigaadiliikme kvalifikatsiooni ja tööolnud aega, kusjuures õpilased võrrutatakse I kategooria töölistega. Kuid erinevuseks õpilase tasustamisel on see, et kui tema tasu tükitöö järgi ületab esimese kategooria ajatöölise tariifi-palgamäära antud ajavahemiku (palgaarvestuse perioodi) eest, siis õpilasele väljamakstavat lisatasu piiratakse I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäära suurusega tööolnud aja eest. Summad, mida õpilastele välja ei maksta, jäävad ettevõtte käsutusse ega lähe jaotamisele brigaadiliikmete vahel, sest neile on juba tasu arvutatud vastavalt tehtud tööle.

Neil juhtudel, kui õpilased arvatakse brigaadi koosseisu, kes töötab agregaadil, mille toodangu väljalase seoses töötajate arvu suurenemisega brigaadis ei saa suureneda, makstakse õpilastele tasu õppeajal samas korras ja samade määrade järgi nagu õpilase individuaalse väljaõppe korral kutsealadel, kus töötajad saavad ajapalka.¹⁷

Et õpilasele makstava tasu suurus sõltub õppekuust, mitte aga kalendrikuust, siis õpilase tasumäära muutus toimub pärast seda, kui ta on töötanud õpilasena ühe kuu (või vastavalt rohkem). Näiteks kui õpilane asus tööle 7. jaanuaril 1960. a. ja talle tasutakse ajapalga alusel, siis kuni 6. märtsini 1960. a. (incl.) saab ta 75% I kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast, alates 7. märtsist aga 80% samast palgamäärast.

Tekib küsimus, kas tasumäära muutus tuleb siduda ainult vastava õppeperioodi osa (näiteks ühe kuu) täitumisega, või tuleb arvestada ka seda, kui palju õpilane tegelikult võttis osa tootmisalasest väljaõppest.

Praktikas seotakse tasumäära muutus üldreeglina vastava õppeperioodi täitumisega, arvestamata õppuselt puudumist, kui puudumisi vastavas perioodis on olnud alla ühe nädala, sest sel juhul üldreeglina ei toimu väljaõppe kogukestuse pikendamist. Kui aga õpilane vastavas perioodis puudub ühe nädala või rohkem, seotakse tasumäära muutus tegelikult õppusel olnud ajaga. Meie arvates võib sellist seisukohta lugeda õigeks, sest sellega on tagatud nii õpilase kui ka ettevõtte huvide silmaspidamine.

Analoogiline küsimus kerkib ka alaealiste õpilaste tasumäära muutmise osas, kellele pikendatakse programmijärgset õppeaega aja võrra, mis ta töötab vähem täisealisest õpilasest.

Meie arvates peaks tasumäära muutus antud juhul toimuma mitte õppuse kuu möödumisel, vaid siis, kui alaealine õpilane on olnud õppusel aja, mis vastab täisealise õpilase ühe kuu tööajafondile. Näiteks kui programmijärgne õppeaeg on 4 kuud, kuid

¹⁷ Põhimäärus, § 3, lg. 3.

lühendatud tööpäeva tõttu on alaealise õpilase õppeajaks määratud 6 kuud, siis vastab õppeprogrammi ühele kuule alaealise õpilaseks oleku poolteist kuud ning järelikult alaealise õpilase tasumäära muutus peaks toimuma alles siis, kui ta on olnud õppusel poolteist kuud.

Erinevalt õpilaste tasustamisest mitte-maa-alustel töödel tasustatakse õpilasi maa-alustel töödel. Maa-alustel töödel jaotatakse õppeaeg kahte ossa. Ühe osa moodustab aeg ohutustehnika õppimiseks ja mäetöödega tutvumiseks, teise osa — aeg kutseala õppimiseks tööülesannete täitmise käigus. Mõlema õppeaja osa eest tasutakse õpilasele erinevalt. Peale selle sõltub õpilasele makstav tasu veel väljaõppe viisist ning vastava kutseala töötajate töötasustamise korrast.

Ohutustehnika õppimise ja mäetöödega tutvumise aja eest tasutakse õpilastele kõikidel juhtudel 50% õpitava kutseala kõige madalama kategooria töölisele kehtestatud tariifi-palgamäärast.¹⁸

Pärast ohutustehnika õppimise ja mäetöödega tutvumise perioodi lõppemist tasutakse õpilastele erinevalt, sõltuvalt sellest, kas nende poolt tehtav töö on individuaalselt mõõdetav või mitte.

Kui õpilase poolt tehtav töö on individuaalselt mõõdetav, siis tasutakse õpilasele tema poolt tehtud töö eest ettevõttes kehtivate normide ja hinnete alusel. Kui aga õpilane töötab välja vähem kui 50% õpitava kutseala kõige madalama kategooria töölise tariifi-palgamäärast, makstakse talle õppuse kahel esimesel kuul lisatasu selliselt, et ta ei teeniks vähem kui 50% antud kutseala kõige madalama kategooriaga töölise tariifi-palgamäärast.¹⁹

Tuleb arvata, et õpilasele võib juurde maksta tema poolt kehtivate normide ja hinnete alusel teenitud tasule vaid sel juhul, kui tema poolt antud kutseala kõige madalama kategooria töölise tariifimäära mitteväljateenimine ei ole tingitud õpilase süüist. Neil juhtudel, kui õpilane oma süülise käitumise tagajärjel ei suuda teenida ettenähtud minimaalmäära, ei ole meie arvates alust tema tegelikule töötasule juurdemaksmiseks.

Põhimäärus ei räägi, kas õpilasele tuleb juurde maksta iga päeva eest, mil õpilane ei teeni välja antud kutseala kõige madalama kategooria töölise tariifi-palgamäärast 50%, või kogu palgaarvestuse perioodi kohta summaarselt. Meie arvates tuleb õpilase tegelikule teenistusele juurde maksta vaid sel juhul, kui tema tegelik teenistus kogu palgaarvestuse perioodil kujuneb väiksemaks kui 50% antud kutseala kõige madalama kategooria töölise tariifi-palgamäärast, arvestades õpilase poolt tegelikult tööl olnud (õppusel olnud) aega. Selline juurdemaksmise kord vähendab arveala töötajate töömahtu, võimaldab vähemteenimise põhjusi

¹⁸ Põhimäärus, § 5.

¹⁹ Sealsamas, § 6.

välja selgitada ja stimuleerib õpilast oma tööülesannete korralikule täitmisele iga päev.

Õpilastele juurdemaksu perioodi kindlakstegemisel tuleb silmas pidada seda, et kahekuulist perioodi arvutatakse õppuse algusest, mitte aga ohutustehnika õppimise ja mäetöödega tutvumise perioodi lõppemisest. Seega juurde võidakse maksta õpilase normide- ja hinnetejärgsele teenistusele aja eest, mis on kahest kuust lühem ohutustehnika õppimise ja mäetöödega tutvumise perioodi võrra.

Alates õppuse kolmandast kuust tasutakse õpilasele ainult tehtud töö eest vastavalt ettevõttes kehtivatele normidele ja hinnetele, ilma igasuguse juurdemaksuta. Sel juhul, kui kahekuuline juurdemaksuperiood lõpeb palgaarvestuse perioodi keskel, tuleb juurde maksta ainult nende päevade osas, mis antud palgaarvestuse perioodist langevad kahekuulise perioodi sisse. Palgaarvestuse perioodi ülejäänud päevade eest enam juurde ei maksta.

Kogu õppuse perioodil peetakse õpilaste poolt tehtud töö kohta eraldi arvestust ja nende poolt tehtud tööd ei arvata juurde neid õpetavate tööliste toodangule (tehtud tööle).²⁰

Kui õpilaste väljaõpetamine maa-alustel töödel toimub tootmisbrigaadides, kus pole võimalik individuaalselt mõõta õpilase poolt tehtud tööd, määratakse õpilase tariifne tasumäär õppuse kahel esimesel kuul 60%, alates õppuse kolmandast kuust kuni õppeaja lõpuni aga 80% ulatuses antud kutseala kõige madalama kategooria tööliste tariifi-palgamäärast. Selleks et kindlaks määrata brigaadi poolt töönormide täitmise protsenti, rakendatakse õpilaste suhtes õppuse kahel esimesel kuul töönorme 60% ulatuses, alates kolmandast kuust kuni õppeaja lõpuni aga 80% ulatuses kehtivatest normidest.²¹ Töötasu jaotamine brigaadiliikmete vahel (kaasa arvatud ka õpilased) toimub üldistel alustel vastavalt tegelikult tööl oldud ajale.

Neil juhtudel, kui individuaalset õppust läbitegevatele õpilastele ei ole võimalik tasuda tükitöö järgi, kuigi antud kutseala töötajate töötasustamine toimub tükitöö alusel, võidakse õpilasele õppuse kahel esimesel kuul maksta ajatasu. Sel juhul makstakse õpilasele õppusel oldud aja eest 50% õpitava kutseala kõige madalama kategooria tööliste tariifi-palgamäärast. Alates õppuse kolmandast kuust tuleb õpilased igal juhul üle viia iseseisvale tööle, makstes neile tasu vastavalt kehtivatele hinnetele ja normidele.²² Seega ajapalga alusel võib nimetatud õpilastele tasuda üksnes sel juhul, kui õppuse algperioodil ei ole võimalik anda õpilastele tööd, mida saaks eraldi arvestada.

Kutseala õppimisel, kus töötajatele makstakse ajapalka, saavad ka õpilased tasu ajatöö alusel. Tasu suurus sõltub sellest, kas

²⁰ Põhimäärus, § 6, lg. 2.

²¹ Sealsamas, § 7.

²² Sealsamas, § 8.

õpilane töötab iseseisval töötamiskohal (seadmel, tööpingil) või on ta õpetaja-instruktori dubleerijaks.

Seni kui õpilane on teise töötaja dubleerijaks, makstakse talle 50% antud kutseala kõige madalama kategooriaga töölise tariifi-palgamäärast. Kui õpilane viiakse üle tööülesannete iseseisvale täitmisele (seadmete, masinate iseseisvale teenindamisele) ilma teist töötajat dubleerimata, siis makstakse talle 80% antud kutseala kõige madalama kategooria töölise tariifi-palgamäärast kuni õppuse lõpuni.²³

Seadus ei määra kindlaks, kui kaua võib õpilane töötada dubleerijana, ja küsimus jääb ettevõtte administratsiooni otsustada, sõltudes konkreetsetes ettevõttes valitsevast olukorrast (näiteks kas on olemas vabu seadmeid, millel õpilast saaks iseseisvalt rakendada, jne.). Meie arvates on küsimuse selline lahendamine otsustav. Kuid selleks, et administratsioon ei laseks õpilasi põhjendamatult töötada dubleerijatena, peaksid ametiühingu käitis-ja kohalikud komiteed pidevalt teostama kontrolli õpilaste õige rakendamise üle ja nõudma administratsioonilt esinevate puuduste kõrvaldamist.

Kuid maa-alustel töödel õpilastele tasu maksmise kõikidel juhtudel tuleb silmas pidada seda, et «Põhimääruse» § 11 kohaselt ei tohi õpilaste tasu ühelgi juhul olla madalam I kategooria töölise tariifi-palgamäärast. Järelikult, kui õpilase tasu palgarvestuse perioodil jääb väiksemaks I kategooria töölise tariifi-palgamäärast, tuleb talle vastavalt juurde maksta.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 126 kohaselt peab õpilane õppeaja möödudes sooritama vastavad katsed. Praktika on kujunenud selliseks, et õppeaja lõpul õpilane teeb proovitöö ja kui ta selle eest saab positiivse hinnangu, lubatakse ta kvalifikatsioonieksamile sooritamisele. Vastavalt tehtud proovitööle ja sooritatud eksamile määrab kvalifikatsioonikomisjon talle kategooria antud erialal. Kvalifikatsioonikomisjoni otsuse alusel omistab ettevõtte direktor õpilasele kvalifikatsiooni-kategooria ja viib ta üle iseseisvale tööle. Seega õpilasele kvalifikatsioonikategooria omistamisega lõpevad õpilase ja ettevõtte vahelised õpilassuhted, kuid jäävad püsima nendevahelised tööõiguslikud suhted.

Kui õpilane ei tee proovitööd ega soorita kvalifikatsioonieksami, s. o. kui ta ei saa kvalifikatsiooni, siis võivad üheaegselt õpilassuhetega lõppeda ka tööõiguslikud suhted õpilase ja ettevõtte vahel.²⁴ Vallandamise põhjuseks on meie arvates õpilase-töötaja kõlbmatuse, sest teda ei saa kasutada sellel kutsealal, mille suhtes lepitakse kokku tööle astumisel-võtmisel. Muidugi õppeaja lõppe-

²³ Põhimäärus, § 9.

²⁴ Vt. kontra E. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами, Москва, 1955, lk. 113.

des võib administratsioon katseid mittesooritanud õpilase üle viia tema nõusolekul teisele tööle, kus vastav kvalifikatsioon ei ole vajalik, kuid see on administratsiooni õiguseks, mitte aga tema kohustuseks.

Kui õpilane sooritab edukalt kvalifikatsioonikatsed, siis praktikas hakatakse talle maksma tasu nagu töölisele, alates kvalifikatsioonikomisjoni otsuse tegemise momendist, kuigi direktori käskkiri kategooria omistamise kohta antakse mõnikord mõned päevad hiljem. Meie arvates on praktikas kujunenud seisukoht õige, sest vastavate teadmiste ja oskuste olemasolu õpilasel määratakse kindlaks ikkagi kvalifikatsioonikomisjoni poolt, kelle otsuse ettevõtte direktor ainult kinnitab. Järelikult, kui üksikjuhitudel direktori käskkiri kategooria omistamiseks hilinebki mõne päeva võrra, ei ole õige selle eest vastutuse panemine õpilasele.²⁵

Mõningaid küsimusi tekib ka põhimääruse rakendussfääri osas. Kuigi põhimääruses räägitakse ainult ettevõtetes õppust läbivate õpilaste tasustamisest, tuleb meie arvates põhimäärust rakendada ka nendes asutustes, kus toimub õpilaste väljaõpetamine, kui antud asutuses palgareform on läbi viidud. Meie arvates on põhimääruses vaadeldud ettevõtteks kõiki koondisi, kus toimub õpilaste väljaõpetamine tootmisprotsessis (tööprotsessis).

Põhimääruses ettenähtud õpilaste tasustamise korda ja määrasid tuleb hakata rakendama kõigi õppusel olevate õpilaste suhtes sellest päevast, mil palkade korraldamise tulemusena antud ettevõttes, tsehhis või jaoskonnas minnakse üle uutele tariifimääradele, nagu seda praktikas on tehtud Tartu Aparaatiehituse Tehases, Tartu Alumiiniumivabrikus jm.

§ 2. Töötasustamine kvalifikatsiooni tõstmise perioodil

Töötaja kvalifikatsiooni tõstmine võib seisneda tal juba olemasoleva kvalifikatsioonikategooria raames täiendavate teadmiste ja oskuste omandamises, kõrgema kvalifikatsioonikategooria omandamises olemasoleva spetsiaalsuse raames või lisaspetsiaalsuse (täiendava kutseala) omandamises.

Kvalifikatsiooni tõstmine olemasoleva kvalifikatsioonikategooria raames väljendub eelkõige selles, et paremate töövõtete rakendamise tõttu tõuseb tööviljakus (toodangu hulk ühes ajaühikus) ja paraneb töö kvaliteet, kuigi tööline jätkab ka pärast kvalifikatsiooni tõstmist endise keerukusega tööd.²⁶

²⁵ Tavaliselt sel puhul direktor annab käskkirja tagantjärele, märkides, et õpilane on üle viidud iseseisvale tööle kvalifikatsioonikatsete sooritamise päevast arvates.

²⁶ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами, Москва, 1955, lk. 95.

Kvalifikatsiooni tõstmine kõrgema kategooria omandamiseks seisneb selles, et töötaja omandab täiendavaid teadmisi ja oskusi, mis võimaldavad tal keerukamate (kõrgemasse liiki kuuluvate) tööde tegemist.

Teise (täiendava) kutseala omandamine tähendab seda, et töötaja õpib ära kutseala, mille järgi tööde täitmine ei kuulu otseselt tema tööfunktsiooni hulka, kuid on suuremal või vähemal määral seotud tema tööülesannetega. Täiendava kutseala olemasolu kindlustab töötaja tööviljakuse tõusu ning tootmisprotsessi katkestamatuse, sest töötajale on alati tagatud laialdane tööfront ja võimalused tööpäeva kõige ratsionaalsemaks kasutamiseks.

Seega kvalifikatsiooni tõstmise all tuleb eelkõige mõista töötajate spetsiaalsete tehniliste teadmiste edasist täiustamist, töötajate kogemuste ja harjumuste süvendamist tööks teatud kindla spetsiaalsuse ja üldharidusliku ettevalmistuse baasil.²⁷

Kuid kõrvuti tehniliste teadmiste täiustamisega toimub töötajate kvalifikatsiooni tõstmise käigus ka nende üldharidusliku, poliitilise ja kultuurilise silmaringi avarumine.

Et töötajate kvalifikatsiooni tõstmine on tööviljakuse suurendamisel ning tootmisplaanide täitmise kindlustamisel olulise tähtsusega, siis määratakse ettevõtetele ülesanded töötajate kvalifikatsiooni tõstmise alal kas kõrgemalseisvate organite poolt või siis kollektiivlepingutega.²⁸ Mõlemal juhul on töötajate kvalifikatsiooni tõstmise ülesanded administratsioonile täitmiseks kohustuslikud.

Töötaja suhtes on kvalifikatsiooni tõstmine üldreeglina vabahtliku iseloomuga, on n.ö. töötaja moraalseks kohustuseks, mis tuleneb sotsialistlikust suhtumisest töösse. Kuid mõningates rahvamajanduse harudes on kvalifikatsiooni tõstmine töötaja juriidiliseks kohustuseks (näit. raudtee- ja veetransport), mille mittetäitmist vaadeldakse töödistsipliini rikkumisena.²⁹

Töölised ja teenistujad, kes avaldavad soovi oma kvalifikatsiooni tõstmiseks, kohustuvad korralikult osa võtma õppustest ja täitma õpetajate või instruktorite poolt neile õppeprogrammi järgi antud ülesandeid. Seejuures suhted, mis tekivad kvalifikatsiooni tõstmisel, kujutavad endast tööõiguslikke suhteid.³⁰

Juriidilises kirjanduses on avaldatud arvamust, et kui kollek-

²⁷ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. Москва, 1955, lk. 114.

²⁸ Vt. näiteks Tartu Üldehitustrusti kollektiivleping 1959. a. § 20 ja Tartu Õmblusvabriku «Sangar» kollektiivleping 1960. a. §§ 20–22, kus üksikasjaliselt määratakse kindlaks ülesanded uute töötajate ettevalmistamiseks ja olemasolevate töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks.

²⁹ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. Москва, 1955, lk. 115.

³⁰ Sealsamas.

tiivlepingusse on võetud kohustus töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks, siis muutub see ka töötaja kohustuseks.³¹

Meie arvates jääb töötaja kohustus oma kvalifikatsiooni tõsta alati tema moraalseks kohustuseks, kui seadusandluses ei ole seda tehtud töötaja juriidiliseks kohustuseks, sõltumata sellest, kas kollektiivlepingus on ette nähtud töötajate kvalifikatsiooni tõstmise kohustust või mitte.

Kollektiivlepingus töötajad tavaliselt ei kohustu tõstma oma kvalifikatsiooni, vaid administratsioon kohustub looma teatud töötajate hulga võimalused oma kvalifikatsiooni tõstmiseks. Seejuures kollektiivlepingus ei märgita ära konkreetset töötajat, kes oma kvalifikatsiooni hakkab tõstma, ning kvalifikatsiooni tõstmise võimalus realiseeritakse administratsiooni ja töötajate vahel sõlmitava eraldi kokkuleppega. Selles kokkuleppes kohustub töötaja tootmistööd katkestamata (või tootmistöö katkestamisega) teatud kindlaksmääratud tähtaja jooksul omandama teatud teadmised (töövõtted) temal juba olemasoleva või naaberspetsiaalsuse alal, administratsioon aga kohustub organiseerima väljaõpet, looma vajalikud tingimused väljaõppeks ja pärast õppuse lõppu kindlustama töötajale töö, mis vastab tema tõusnud kvalifikatsioonile.³²

Kahjuks ei ole leidnud töötajate kvalifikatsiooni tõstmise küsimused reguleerimist ei Eesti NSV territooriumil kehtivas tööseaduste koodeksis ega ka mõnes teises ühtses seadusandlikus aktis. Sellepärast näiteks kvalifikatsiooni tõstjate tööajarežiimi kindlaksmääramine toimub mitmesuguste ametkondlike juhenditega ja sageli on praktika erinevates ettevõtetes erinev.

Üldreeglina on kujunenud olukord, et praktiliste töövõtete õpetamine kvalifikatsiooni tõstjale toimub tööajal (Tartu Linna Ehitusvalitsus, Tartu Õmlusvabrik «Sangar» jt.), teoreetiline õppus aga väljaspool tööaega. Õppuse sellise korraldamise näevad ette ka õppeprogrammid. Nii näiteks õppeprogrammis maalri kvalifikatsiooni tõstmiseks 4-ndalt kategoorialt 5-ndale kategooriale ja 5-ndalt kategoorialt 6-ndale kategooriale nähakse ette õppeajaks 3 kuud, mille jooksul teoreetilisele õppusele on ette nähtud 85 tundi. Programmi kohaselt kinnistatakse 1—3 kvalifikatsiooni tõstjat instruktori, kas brigadiri või mõne teise kõrge kvalifikatsiooniga maalri juurde. Kvalifikatsiooni tõstja täidab brigaadi (lüli) tootmisülesandeid, kusjuures talle kindlustatakse niisugune töö, mis vastab omandatavale kategooriale. Teoreetiline õppus

³¹ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в планоном обеспечении народного хозяйства кадрами. Москва, 1955, lk. 116.

³² К. П. Уржинский, О недостатках норм, регулирующих производственно-техническое обучение на предприятиях госпромышленности. «Правоведение» 1959, 3, lk. 69.

viiakse läbi auditooriumis 2—3 korda nädalas 2—3 akadeemilise tunni jooksul väljaspool tööaega.³³

Kujunenud praktikat, et kvalifikatsiooni tõstjatele organiseeritakse teoreetiline õppus väljaspool tööaega, tuleks pidada õigeks, sest teoreetilise õppuse toimumine tööajal rikuks tööaja režiimi.³⁴

Kuid miks õpilastele peetakse õigeks teoreetilise õppuse organiseerimist tööajal, kvalifikatsiooni tõstjatele aga vastupidiselt, väljaspool tööaega?

Meie arvates tingib erinevuse asjaolu, et õpilastel puudub ettevõtte tootmisplaani seisukohalt kindel tootmisülesanne ning teoreetilise õppuse korraldamisega tööajal ei rikuta ettevõtte töörežiimi. Kvalifikatsiooni tõstev töötaja aga täidab kindlat, tootmisplaanist tulenevat tootmisülesannet. Seetõttu temale teoreetilise õppuse korraldamine tööajal rikuks ettevõtte töörežiimi ning takistaks tootmisülesannete täitmist. Peale selle kuulub kutseala omandamine lahutamatu õpilase õppe-töofunktsiooni hulka, kvalifikatsiooni tõstmine aga ei ole lahutamatu seotud töötaja töofunktsiooniga.

Töötasustamise küsimused kvalifikatsiooni tõstmise aja eest on osaliselt reguleeritud NSV Liidu Ministrite Nõukogu 10. detsembri 1959. a. määrusega nr. 1369 kinnitatud põhimäärusega.³⁵ Nimetatud põhimäärus reguleerib tööliste töötasustamise küsimusi ümberkvalifitseerumise ja teise kutseala õppimise ajal. Põhimääruse § 4 lg. 1 ja lg. 2 reguleerivad ümberkvalifitseeruvate ja teist kutseala õppivate tööliste tasustamist mitte-maa-alustel töödel neil juhtudel, kui tööline vabastatakse õppuse ajaks oma põhitööst ja ta hakkab omandama kutseala, kus töötajatele tasutakse tükitöö alusel.³⁶ Seejuures ümberkvalifitseeruva või teist kutseala õppiva tööliste töö peab olema eraldi arvestatav või vähemalt õppijate (kvalifikatsiooni tõstjate) rakendamise tulemusena peab olema võimalus brigaadi poolt antava toodangu suurendamiseks. Nimetatud juhtudel makstakse ümberkvalifitseeruvatele või teist kutseala õppivatele tööliste esimesel kuul 100%, teisel kuul 70%

³³ Программы для обучения маляров на производственно-технических курсах (повышение квалификации), утв. Управлением рабочих кадров, труда и быта Министерства строительства СССР, Москва, 1957, lk. 3 jj.; vt. ka Программы для обучения столяров на производственно-технических курсах (повышение квалификации), утв. Управлением рабочих кадров, труда и быта Министерства строительства СССР, Москва, 1957.

³⁴ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева, Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами, Москва, 1955, lk. 117 jj.

³⁵ Põhimäärus ettevõtete õpilaste töötasu kohta nende õppuse perioodil ja tööliste töötasu kohta ümberkvalifitseerumise või teise kutseala õppimise ajal neis tööstusharudes ja üksikutes ettevõtetes (välja arvatud kivisöö- ja põlevkivikaevandused), kus töötasude korraldamine on läbi viidud, §§ 4, 10. «Eesti NSV Teataja» 1960, 5, art. 25, lk. 83 jj.

³⁶ Teenistujate ja noorema teenindava personali töötasustamise küsimused seoses nende siirdumisega tootmistööle reguleeritakse eriaktidega.

ja kolmandal kuul 40% endise töö kolme viimase kuu keskmisest töötasust. Peale selle makstakse nimetatud tööliste alates õppuse teisest kuust nende poolt valmistatud kõlbliku toodangu eest töötasu ettevõttes kehtivate normide ja hinnete alusel.

Neil juhtudel, kui ümberkvalifitseeruvaid või teist kutseala õppivaid töölisi õpetatakse seadmetel, mida kasutavad ka neid õpetavad töölisel, makstakse ümberkvalifitseerujatele või teise kutseala õppijatele tasu kogu õppeprogrammis ettenähtud aja eest töötaja viimase kolme kuu keskmise palga alusel endise töö järgi.³⁷ Samuti tuleks tasuda ümberkvalifitseerujatele ja teise kutseala õppijatele neil juhtudel, kui nad õpivad kutseala, kus töötajatele makstakse ajapalka.

Teist kutseala õppivate töötajate tasustamine maa-alustel töodel neil juhtudel, kui nad teise kutseala õppimise ajaks vabastatakse oma põhitööülesannete täitmisest ja kui nad õpivad kutseala, kus töötajatele tasutakse tükitöö alusel, on reguleeritud Põhimääruse §-s 10. Sel juhul tasutakse töötajale õppuse käigus tehtud töö eest kehtivate normide ja hinnete alusel. Kui aga tööline nende normide ja hinnete alusel ei teeni välja oma keskmist palka põhitöö järgi, siis õppuse kahe kuu jooksul makstakse talle juurde vahe põhitöö viimase kolme kuu keskmise palga ja tema poolt õppuse ajal väljateenitud palga vahel. Seejuures tuleb veel arvestada Põhimääruse § 11 nõuet, et maa-alustel töodel kutseala õppivate tööliste töötasu õppuse ajal ei või olla madalam 1. kategooria tööliste tariifi-palgamäärast. Selliselt tasutakse teist kutseala õppivale töötajale siis, kui tema töö on eraldi arvestatav.

Põhimääruses ei ole leidnud reguleerimist tööliste töötasustamine juhtudel, kui nad õpivad maa-alustel töodel teist kutseala, kus tasustamine toimub küll tükitöö alusel, kuid töötaja töö õppuse perioodil ei ole eraldi arvestatav või kui töötaja õpib kutseala, kus töötajatele makstakse ajapalka. Neil juhtudel tuleks meie arvates teist kutseala õppivatele töötajatele säilitada kogu õppuse perioodiks põhitöö viimase kolme kuu keskmine palk, kuid mitte vähem I kategooria tööliste tariifi-palgamäärast. Selline tasustamine oleks analoogiline tasustamisega mitte-maa-alustel töodel neil juhtudel, kui teist kutseala õppiva töötaja töö ei ole eraldi arvestatav või kui töötaja õpib kutseala, kus tööliste makstakse ajapalka.

Seega Põhimäärusega reguleeritakse tööliste töötasustamisküsimusi kvalifikatsiooni tõstmise ajal ainult neil juhtudel, kui kvalifikatsiooni tõus väljendub lisaspetsiaalsuse omandamises ja töötaja on kvalifikatsiooni tõstmise ajaks vabastatud oma põhitöö ülesannete täitmisest. Kuidas aga toimub töötajatele tasu maksamine neil juhtudel, kui töötajat teise kutseala omandamise perioodiks ei vabastata oma põhitöö ülesannete täitmisest või kui töötaja kvalifikatsiooni tõus väljendub paremate töövõtete omanda-

³⁷ Põhimäärus, § 4, lg. 3.

mises olemasoleva kvalifikatsioonikategooria raames või kõrgema kategooria omandamises olemasoleva spetsiaalsuse raames — need küsimused ei ole leidnud ühtset seadusandlikku lahendust.

Tasustamise küsimust kõigil viimati nimetatud juhtudel ei teki siis, kui kvalifikatsiooni tõstmine täies ulatuses toimub väljaspool tööaega. Kuid enamikul juhtudel osa kvalifikatsiooni tõstmise õppusest langeb ikkagi tööajale.

Nendel juhtudel, kui teise kutseala õppimise ülesannetest osa täidetakse tööajal, tuleks selle aja eest teise kutseala õppijale tasuda Põhimääruse kohaselt, sest sisuliselt on ta sel ajal ju vabastatud oma põhitöö ülesannete täitmisest.³⁸

Kui töötaja tõstab oma kvalifikatsiooni olemasoleva kvalifikatsioonikategooria raames, siis praktikas kvalifikatsiooni tõstmise aja eest töötajale mingit lisatasu ei maksta, kui ta õpib töövõtteid talle eraldatud seadmetel. Kui ta aga viiakse n. ö. teise töötaja juurde vaatama, kuidas paremini töötada, s. o. ta ei saa jätkata oma põhiülesannete täitmist, siis selle aja eest säilitatakse töötajale keskmine palk.

Kvalifikatsioonikategooria tõstmisel olemasoleva spetsiaalsuse piires kindlustatakse töötajale taotletavale kategooriale vastav töö ja talle tasutakse vastavalt tehtud tööle ilma keskmist palka garanteerimata.³⁹

Meie arvates ei saa kujunenud praktikat täielikult õigustada, sest administratsiooni initsiatiivil oma kvalifikatsiooni tõstev töötaja, keda ei vabastata kvalifikatsiooni tõstmise ajaks oma põhitöö ülesannete täitmisest, võib sattuda materiaalselt halvemasse olukorda kui töötaja, kes kvalifikatsiooni tõstmise perioodiks on vabastatud oma põhitöö ülesannete täitmisest. Selleks et kindlustada töötajatele, kes tõstavad oma kvalifikatsiooni ilma põhitöö ülesannete täitmisest vabastamiseta, kindel palgamäär ja ergutada neid ka kõrgema kvalifikatsiooni kiiremale omandamisele, tuleks meie arvates neile töötajatele kvalifikatsiooni tõstmise perioodil kindlustada tariifi-palgamäära saamine. Kuid selliselt tasustada saab üksnes siis, kui see leiab fikseerimist seadusandlikus korras.

Seadusandluses ega õppeprogrammides ei ole fikseeritud, kas töötajate kvalifikatsioonieksamid peavad toimuma tööajal või väljaspool tööaega. Praktikas korraldatakse neid nii tööajal kui ka väljaspool tööaega. Näiteks Tartu Õmblusvabrikus «Sangar» toimuvad kvalifikatsioonieksamid tööajal, sest kvalifikatsioonikomisjon koosneb enamasti normeerimata tööajaga töötajatest, kes selle töö eest mingit lisatasu ei saa. Kvalifikatsioonieksam on korraldatud selliselt, et komisjon läheb vastavasse jaoskonda,

³⁸ Praktikas tasutakse aga tavaliselt sel juhul töötajale vastavalt tehtud tööle, mida meie arvates ei saa pidada õigeks sel juhul, kui initsiatiiv teise kutseala omandamiseks tuleb administratsioonilt.

³⁹ Selline praktika on näiteks Tartu Aparaadiehituse Tehases, Tartu Alumiiniumivabrikus jn.

kus eksami sooritaja töötab. Viimane kutsutakse töö juurest ära eksami sooritamisele. Tavaliselt kulub töötajal selleks 20—30 minutit. Palka eksami sooritamise aja eest töötajale ei säilitata.

Meie arvates ei saa sellist olukorda lugeda normaalseks. Kõigepealt häiritakse sellega tööprotsessi ja selle tulemusena väheneb töötaja palk. Sellepärast oleks õigem kvalifikatsiooni-eksami sooritamine väljaspool tööaega. Et mitte suurendada kvalifikatsioonikomisjoni liikmete tööaega ilma eraldi tasumata, oleks meie arvates õige neile kvalifikatsioonieksamite vastuvõtmiseks faktiliselt kulutatud aja eest tasuda määrade järgi, mis on ette nähtud töötajatele teoreetilise õppuse läbiviimise eest. Olukorda, kus kvalifikatsioonikomisjoni tööst osavõtu eest väljaspool tööaega üldse ei maksta, ei saa lugeda õigeks.

II peatükk

TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE TÖÖTASUSTAMINE TÖÖLISTE VÄLJAÕPETAMISE VÕI KVALIFIKATSIOONI TÕSTMISE EEST

Tootmisprotsessis kaadri väljaõpetamise ja kvalifikatsiooni tõstmise ülesannete eduka lahendamise üheks oluliseks tingimuseks on õpetajate-instruktorite töötasustamise õige korraldamine, et kindlustada nende materiaalsel huvi töötajate väljaõpetamise ja kvalifikatsiooni tõstmise vastu.

Õppuse läbiviimise ajaks oma põhitöö ülesannetest mittevabas- tatud õpetajate-instruktorite tasustamine õppuse läbiviimise eest on reguleeritud NSV Liidu Ministrite Nõukogu 10. detsembril 1959. a. määrusega kinnitatud põhimäärusega «Põhimäärus tööstusettevõtete ja -organisatsioonide (välja arvatud kivisöe- ja põlevkivikaevandused), ehitus-, transpordi-, sideettevõtete ning -organisatsioonide ja riiklike põllumajanduslike ettevõtete kvalifitseeritud tööliste töötasu kohta ettevõtete õpilaste õpetamise ja tööliste kvalifikatsiooni tõstmise või neile teise kutseala õpetamise eest»⁴⁰.

Põhimääruse kohaselt sõltub õpetajale-instruktorile makstav tasu sellest, kas ta õpetab välja õpilasi või tõstab töötajate kvalifikatsiooni, sealhulgas ka töötajale teise (täiendava) kutseala õpetamine. Mõlemal juhul sõltub õpetajale-instruktorile makstav tasu veel töötingimustest, kus õpetamine toimub, ja üheaegselt õppusel olevate õpilaste (kvalifikatsiooni tõstjate) arvust ning nende õppeajast.

Näiteks õpilase väljaõpetamise eest ettevõtetes ja tsehhides harilikel (normaalsetes) töötingimustes makstakse õpetajale-instruktorile tasu kuus ühe õpilase puhul kuni 70 rbl., kahe õpilase puhul kummaltki kuni 50 rbl., kolme õpilase puhul igaühelt kuni 40 rbl., nelja ja enama õpilase puhul aga kuni 35 rbl. igaühelt. Kui aga õpilase väljaõpetamine toimub maa-alustel töödel, töödel kuumades tsehhides, tervist kahjustavates või rasketes töötingimustes, on tasumäärad õpetamise eest vastavalt kuni 100 rbl., 80 rbl., 60 rbl. ja 50 rbl. kuus.

⁴⁰ «Eesti NSV Teataja» 1960, 5, art. 25, lk. 84 jj.

Kvalifikatsiooni tõstmise eest tasutakse õpetajale-instruktorile ettevõtetes ja tsehhides harilikes (normaalsetes) töötingimustes ühe õpetatava puhul kuni 45 rbl., kahe õpetatava puhul kummaltki kuni 30 rbl., kolme õpetatava puhul igaühelt kuni 25 rbl., nelja ja enama õpetatava puhul igaühelt kuni 20 rbl. kuus. Kvalifikatsiooni tõstmise eest maa-alustel töödel, töödel kuumades tsehhides, kahjulikes või rasketes töötingimustes on tasumäärad vastavalt kuni 70 rbl., 45 rbl., 40 rbl. ja 35 rbl. kuus.

Seega õpilase väljaõpetamise eest on tasumäärad suuremad kui töötajate kvalifikatsiooni tõstmise eest. Meie arvates on tasustamismäärade selline diferentseerimine õige, sest õpetaja-instruktori ajakulu töötaja kvalifikatsiooni tõstmisel õppuse ühe kuu jooksul on kahtlemata väiksem kui õpilase väljaõpetamisel, sest kvalifikatsiooni tõstjal on eelnevalt olemas juba teatud oskused ja kogemused, kuna õpilasel need tavaliselt puuduvad. Samuti tuleb lugeda õigeks õpetajate-instruktorite tasumäärade diferentseerimist töötingimuste järgi, sest on ju õpetamine raskemates töötingimustes raskem, kuigi absoluutne ajakulu õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) õpetamisele kuus võib olla ühesugune, sõltumata töötingimustest. Ka tasumäärade diferentseerimine sõltuvalt üheaegselt õppusel olevate õpilaste (kvalifikatsiooni tõstjate) arvust on õige, sest õppusel olevate töötajate arvu suuremisega ei suurene proportsionaalselt õpetaja-instruktori töömaht, kuna osa õppust viiakse läbi kõigile õpilastele (kvalifikatsiooni tõstjatele) üheaegselt.

Seega õpetajate-instruktorite tasumäärade kindlaksmääramisel õpilaste väljaõpetamise ja töötajate kvalifikatsiooni tõstmise eest on õigesti rakendatud töötajate sotsialistlikku materiaalse huvitatuse printsiipi ja töö järgi jaotamise objektiivset seadust.

Põhimääruse kohaselt on õpetajale-instruktorile makstava tasu suurus kindlaks määratud ülempiirina. Järelikult tasu suurus igal konkreetset juhul määratakse kindlaks administratsiooni ja õpetaja-instruktori vahelise kokkuleppega õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) õpetamise kohta lepingu sõlmimisel. Nagu näitab senine praktika, makstakse õpetajale-instruktorile alati tasu maksimaalmäärade järgi. Seejuures mõningates ettevõtetes määratakse tasu suurus kindlaks kindla summana kuus ⁴¹, teistes aga tehakse viide vastavale seadusandlikule aktile ⁴², kuid alati on tasu välja makstud seaduses antud maksimaalmäärade järgi.

Meie arvates tuleks pidada soovitamaks õpetaja-instruktori tasu suuruse kindlaksmääramist lepingus kindla summana, sest sellega õpetaja-instruktor teaks täpselt, kui palju ta väljaõpetamise tasu saab, ning ka administratsioon kaaluks, kas antud juhul on vaja õpetajale-instruktorile tasuda maksimaalmäärade

⁴¹ Tartu Alumiiniumivabrik.

⁴² Tartu Põllutööstasinate Tehas, Tartu Omblusvabrik «Sangar».

järgi. Kui lepingus tehakse tasumäära osas ainult viide seadusele, kus tasumäärad on antud maksimaalmääradena, ka siis tuleb õpetajale-instruktorile tasu maksta maksimaalmäära järgi. Vastupidisele seisukohale asumine tähendaks seda, et tasumäärade kindlaksmääramine jääks administratsiooni suvaks ja õpetaja-instruktor võiks saada kahju oma vähese juriidilise kirjaoskuse tõttu.

Põhimääruse kohaselt makstakse õpetajale-instruktorile tasu välja ühekordselt, pärast õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) poolt õppeprogrammile vastavate katsete edukat sooritamist. Et õpetajale-instruktorile õpetamise eest makstav tasu kujutab endast üht osa tema palgast, siis peaks selle väljamaksmine toimuma koos palga väljamaksmisega selle arvestusperioodi eest, mil õpetatav sooritas kvalifikatsiooni katsed. Järelikult oleks õige selle palga väljamaksmise momendiga siduda ka õpetamistasu nõudeõiguse tekkimise moment. Õpetamise eest tasu väljamaksmise aluseks on direktori käskkiri. Tavaliselt tehakse korraldus õpetamistasu väljamaksmiseks samas käskkirjas, millega direktor omistab õpilasele kvalifikatsioonikomisjoni otsuse alusel kvalifikatsiooni-kategooria.⁴³

Õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ennetähtaegne ettevalmistamine on rahvamajanduslikult ja iga üksiku ettevõtte seisukohalt positiivse tähtsusega. Õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ennetähtaegses ettevalmistamises on oluline osa täita õpetajal-instruktoril. Õpetaja-instruktori materiaalse huvi suurendamiseks õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ennetähtaegse ettevalmistamise vastu on praktikas asutud seisukohale, et õpetajale-instruktorile tuleb õpetamise tasu välja maksta programmis ettenähtud õppeaja eest, mitte aga tegelikult kulutatud õppeaja eest.⁴⁴

Meie arvates on praktikas kujunenud seisukoht õige, sest ta ergutab õpetajat-instruktorit õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ettevalmistamise parandamisele ja kiirendamisele. Vastupidisele seisukohale asumisel väheneks aga õpetaja-instruktori huvi õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ettevalmistamise kiirendamise vastu, mis rahvamajanduse ja ettevõtte seisukohalt ei ole õige.

Kuid mitte kõik õppusel olnud õpilased (kvalifikatsiooni tõstjad) ei omanda alati ettenähtud kvalifikatsiooni. Kvalifikatsiooni mitteomandamine võib toimuda kas õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) lahkumise tõttu õpetaja-instruktori juurest või kvalifikatsioonikatsete (proovitöö või eksami) ebarahuldava sooritamise tõttu.

Õpilase ennetähtaegne (enne õppuse lõppu) lahkumine õpetaja-instruktori juurest võib seisneda selles, et õpilane hoopiski

⁴³ Приказ № 152-а директора Тартуского завода сельскохозяйственных машин «Выйт» от 2 июля 1959 г.

⁴⁴ Tartu Aparaadiehituse Tehas, Tartu Põllutöömashinate Tehas, Tartu Omblusvabrik «Sangar».

lahkub ettevõttest, viiakse üle teisele tööle või kinnistatakse teise õpetaja-instruktori juurde, näiteks esialgse õpetaja-instruktori pikaajalise haiguse, töölt lahkumise jt. juhtudel.

Praktikas on asutud seisukohale, et õpetajal-instruktoril on õigus saada õpetamise tasu vastavalt faktiliselt läbitehtud õppeajale kõigil neil juhtudel, kui õpetaja-instruktor ei ole süüdi õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ennetähtaegses lahkumises.⁴⁵ Näiteks olgu õpilase õppeaeg programmi järgi kuus kuud ning õpetaja-instruktori tasu väljaõpetamise eest 70 rbl. kuus. Õpilane lahkus (seoses lahkumisega ettevõttest) õpetaja juurest pärast 3 kuu möödumist. Sel juhul tasutakse õpetajale-instruktorile $3 \times 70 = 210$ rbl.

Kui õppeaja vältel õpetaja-instruktor vahetub ning vahetamine ei ole tingitud esialgse õpetaja-instruktori süüst, makstakse mõlemale õpetajale-instruktorile proportsionaalselt õpetamiseks kulutatud aja eest. Kui vahetus on aga tingitud esialgse õpetaja-instruktori süüst, makstakse õpetamise tasu ainult teisele õpetajale-instruktorile vastavalt tema poolt õpetamiseks kulutatud ajale.

Õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) ennetähtaegsel lahkumisel õpetaja-instruktori juurest võib tekkida vajadus tasu maksmiseks ka pooliku kuu eest. Sel juhul õpetamistasu kuumäär jagatakse vastava õppuse kuu tööpäevade arvuga ja korrutatakse õpilase poolt õppusel oldud päevade arvuga.

Meie arvates on praktikas kujunenud seisukohad õpetajatele-instruktoritele tasu maksmisel neil juhtudel, kui õppus katkeb mitte õpetaja-instruktori süü tõttu, õiged nii sisulisel kui ka analoogia põhjal keskkooliõpilaste väljaõpetamise eest tasu maksmise põhimäärusega, sest viimases on öeldud, et juhul, kui õppus katkeb mitte õpetaja-instruktori süü tõttu, tasutakse talle vastavalt õppuseks kulutatud ajale.⁴⁶

Analoogiliselt eeltooduga lahendatakse õpetajale-instruktorile tasu maksmise küsimus neil juhtudel, kui õpilane (kvalifikatsiooni tõstja) ei soorita rahuldavalt kvalifikatsioonikatseid ja ei omanda ettenähtud kvalifikatsiooni. Neil juhtudel, kui kvalifikatsioonikatsete ebarahuldavat sooritamist (mittesooritamist) ei saa lugeda õpetaja süüks, peetakse praktikas võimalikuks õpetajale-instruktorile tasu maksmist täies ulatuses kogu õppeaja eest.⁴⁷ Kui õpetaja-instruktor on süüdi, et õpilane (kvalifikatsiooni

⁴⁵ Tartu Aparaadiehituse Tehas, Tartu Põllutöömashinate Tehas, Tartu Alumiiniumivabrik.

⁴⁶ NSV Liidu Ministrite Nõukogu määrusega 10. detsembrist 1959. a. nr. 1369 kinnitatud «Põhimäärus keskkoolide IX–XI klassi õpilaste töötasu kohta nende õppuse perioodil tootmises ja kvalifitseeritud tööliste ja insener-tehniliste töötajate töötasu kohta nende õpilaste õpetamise eest». «Eesti NSV Teataja» 1960, 5, art. 25, lk. 81.

⁴⁷ Tartu Põllutöömashinate Tehas, Tartu Aparaadiehituse Tehas, Tartu Alumiiniumivabrik.

tõstja) ei suuda sooritada edukalt kvalifikatsioonikatseid, siis talle õpetamise eest ei tasuta. Kuid õpetaja-instruktor loetakse süüdi selles, et õpilane (kvalifikatsiooni tõstja) ei suuda sooritada edukalt kvalifikatsioonikatseid, ainult siis, kui talle õppuse ajal on tehtud märkusi õpetamise kvaliteedi osas. Juhtumeid, kus õpilane (kvalifikatsiooni tõstja) õpetaja-instruktori süü tõttu ei suuda sooritada kvalifikatsioonikatseid, esineb praktikas ainult harukordadel.

Praktikas esineb ka selliseid juhtumeid, kus õpilane (kvalifikatsiooni tõstja) ei suuda omandada programmis ettenähtud aja jooksul vastavat kvalifikatsiooni ja talle pikendatakse kokkuleppel administratsiooniga õppeaega üle õppeprogrammis ettenähtud kestuse.

Sel juhul ei ole kvalifikatsioonikatsete mittesooritamises süüdi õpetaja-instruktor ja talle tasutakse kogu õppeaja eest, suurendades talle vastavalt programmijärgse õppeaja eest ettenähtud tasusummat.

Neil üksikjuhtudel, kui õpetaja-instruktor on süüdi selles, et õpilane (kvalifikatsiooni tõstja) ei suuda programmijärgse õppeaja lõpul sooritada kvalifikatsioonikatseid ja talle pikendatakse õppeaega, tuleks õpetajale-instruktorile tasu maksta ainult programmis ettenähtud aja eest, pärast õpilase poolt kvalifikatsioonikatsete sooritamist, s. o. lisaaja eest tasu maksmata, sest õppeaja pikendamine oli tingitud õpetaja-instruktori süüst.

Praktikas esineb ka juhtumeid, kus õpilane sooritab küll kvalifikatsioonikatsed, kuid talle omistatakse madalam kategooria, kui oli ette nähtud administratsiooni ja õpetaja-instruktori vahel sõlmitud lepingus, näiteks õpetaja-instruktor kohustus välja õpetama töötaja III kategooria treialiks, kuid kvalifikatsioonikomisjoni otsuse alusel omistati talle ainult II kategooria.

Et antud juhul õpilane on ikkagi kvalifikatsiooni omandanud, peetakse praktikas võimalikuks õpetajale-instruktorile tasu välja maksmist täies ulatuses.⁴⁸ Meie arvates on see seisukoht õige, sest õpetajat-instruktorit ei saa teha vastutavaks selle eest, kas õpilane on suuteline omandama õppeajal teadmised ja oskused II või III kategooria ulatuses.

Praktikas on esinenud ka juhtumeid, kus õpetaja-instruktor võtab endale algul väljaõpetamiseks ühe õpilase, kuid selle väljaõpetamise käigus võtab juurde veel teise õpilase, nii et teatud perioodil on tema juures üheaegselt õppusel kaks õpilast. Praktikas peetakse võimalikuks sellisel juhul tasustamist nagu kahe eri ajal õppusel oleva õpilase puhul, sest kuigi osa õppeajast langeb neil kokku, ei ole mõlema õpilase õpetamine ometi ühendatav. Muidugi võidakse määrata õpetamistasu teise õpilase õpetamise eest maksimaalmäärast väiksem, kuid tasu õpetamise eest

⁴⁸ Tartu Kammivabrik, Tartu Põllutöömashinate Tehas.

mõlema õpilase osas kokku võib ületada tasumäära, mis on ette nähtud kahe õpilase üheaegse õpetamise eest.

Ka neil juhtudel, kui õpetaja-instruktor võtab korraga õppusele mitu õpilast, kuid mõni neist lahkub enne õppuse lõppu, ei tõsteta õpetajale-instruktorile makstavat tasumäära õpilaste arvu vähenemise tõttu. Meie arvates on selline seisukoht õige.

Põhimäärus ei näe ette eraldi tasumäärasid õpetajale-instruktorile ümberkvalifitseeruva töötaja väljaõpetamise eest. Et aga ümberkvalifitseeruv töötaja on õpetaja-instruktori seisukohalt tavaline õpilane, siis tuleb ka õpetajale-instruktorile maksta tasu nagu tavalise õpilase väljaõpetamise eest.

Õpilaste suure arvu korral võib olla ettevõtte seisukohalt otsustavaks kõigi õpilaste koondamine ühe õpetaja-instruktori juurde, kes vabastatakse õppuse ajaks oma põhitööülesannete täitmisest. Kogu õpetamise aja eest säilitatakse sel juhul õpetajale-instruktorile keskmine palk õppusele eelnenud kolme viimase kuu palga alusel ning mingit täiendavat lisatasu talle õpetamise aja eest ei maksta.⁴⁹ Töötasu väljamaksmine antud juhul toimub igal palgapäeval vastavalt õpetaja-instruktori poolt tööl olnud päevade arvule.

Kaadri ettevalmistamine ja kvalifikatsiooni tõstmine eeldavad ka õpilase (kvalifikatsiooni tõstja) teoreetilist ettevalmistamist nii õpitava kutseala raames kui ka tema üldteoreetilise ja üldpoliitilise silmaringi laiendamist. Seda teoreetilist ettevalmistust võiksid viia läbi samad õpetajad-instruktorid, kes viivad läbi tootmisalase (praktilise) õppuse. Kuid mõnelgi õpetajal-instruktoril ei ole küllaldasi kogemusi teoreetilise õppuse läbiviimiseks ning sageli on ettevõttes rida õpilasi, kellele tuleb anda ühesugune teoreetiline ettevalmistus. Järelikult võib osutada otstarbekamaks teoreetilise õppuse organiseerimine rühmaviisiliselt, kus teoreetilise õppuse läbiviimisele saab kaasa tõmmata insener-tehnilisi töötajaid, mis tagab teoreetilise õppuse läbiviimise kõrgel teoreetilisel tasemel. Kehtiv seadusandlus näebki ette teoreetilise õppuse läbiviimise võimaluse rühmaviisiliselt, kusjuures teoreetilise õppuse läbiviijatele makstakse õppuse läbiviimise eest eraldi tasu.

Meie ettevõtetes toimub ka keskkooli IX—XI klasside õpilaste tootmisõpetuse läbiviimine.

Töötajate töötasustamine keskkooliõpilaste tootmisõpetuse läbiviimise eest on reguleeritud NSV Liidu Ministrite Nõukogu

⁴⁹ Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus 13. jaanuarist 1960. a. «Keskkooliõpilaste töötasu kohta tootmisõpetuse perioodil, ettevõtete õpilaste ja tööliste töötasu kohta nende ümberkvalifitseerumise või teise kutseala õppimise ajal, samuti kvalifitseeritud tööliste ja insener-tehniliste töötajate töötasu kohta nende keskkooliõpilaste, ettevõtete õpilaste ja tööliste õpetamise eest», § 2. «Eesti NSV Teataja» 1960, 5, art. 25, lk. 80.

10. detsembri 1959. a. määrusega nr. 1369 kinnitatud põhimäärusega⁵⁰.

Põhimääruse kohaselt tasutakse põhitööülesannetest mitte-vabastatud töölistele ja insener-tehnilistele töötajatele keskkooli-õpilastele tootmisõpetuse läbiviimise eest samadel alustel ja samade määrade järgi nagu ettevõtte õpilaste väljaõpetamise eest tavalistes töötingimustes, sest keskkooliõpilaste kui alaealiste rakendamine rasketes ja tervist kahjustavates töötingimustes ei ole lubatud.

Kui õpetus toimub õpilastele lühendatud tööpäevaga ja mitte kuu kõigil päevadel, siis makstakse õpetajatele-instruktoritele töötasu õpilaste õpetamise eest tootmises, lähtudes eespool toodud tasumääradest, vastavalt õpetamiseks kulutatud tundide ja päevade arvule kuus.

Tasu keskkooliõpilaste tootmisõpetuse läbiviimise eest makstakse välja kahel tähtajal — 50% saadaolevast summast pärast õppuse esimese poolaja lõppu, ülejäänud 50% pärast programmis ettenähtud katsete sooritamist õpilase poolt. Seega tootmisõpetuse läbiviijale on garanteeritud osa tasu kättesaamine, sõltumata väljaõppe tulemustest, teise osa tasu saamine aga on viidud sõltuvusse sellest, kas õpilane omandab programmis ettenähtud oskused ja teadmised või mitte.

Neil juhtudel, kui õppus katkeb mitte õppuse läbiviijate süü tõttu, tasutakse neile vastavalt õppuseks kulutatud ajale. Teoreetilise õppuse eest, mida keskkooliõpilastele viivad läbi ettevõtte insener-tehnilised töötajad, tasutakse neile NSV Liidu Ministrite Nõukogu 27. oktoobri 1951. a. määrusega kinnitatud määrade järgi.

⁵⁰ Põhimäärus keskkoolide IX—XI klassi õpilaste töötasu kohta nende õppuse perioodil tootmises ja kvalifitseeritud tööliste ja insener-tehniliste töötajate töötasu kohta nende õpilaste õpetamise eest. «Eesti NSV Teataja» 1960, 5, art. 25, lk. 81.

III peatükk

TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE TASUSTAMINE TÖÖSEISAKU JUHTUDEL

§ 1. Tööliste ja teenistujate üleviimine tööseisaku ajaks teisele tööle

Nõukogude riigi ja ühiskonna huvides on ettevõtete ja asutuste töö selline korraldamine, et töötajad saaksid maksimaalselt ära kasutada tööaja oma tööfunktsioonist tulenevate tööülesannete täitmiseks.

Üheks tööaja maksimaalset kasutamist takistavaks asjaoluks on tööseisakute tekkimine.

Meie arvates on nõukogude juriidilises kirjanduses andnud tööseisaku õige määrangu professor N. G. Aleksandrov, kes vaatab tööseisakuna neid juhtumeid, kus antud töö tegemine on objektiivselt võimatu organisatsiooniliste või tehniliste tingimuste tõttu.⁵¹ Põhjused, millest tingitult antud töö tegemine (jätkamine) osutub võimatuks, võivad tuleneda asjaoludest, mida saab lugeda töötaja süüks, või asjaoludest, mida ei saa lugeda töötaja süüks.

Kõigil tööseisakute juhtudel on ühiskond huvitatud, et töötaja ei lülituks välja ühiskondlikust tööprotsessist, vaid rakenduks tööle seal, kus töötamine osutub võimalikuks. Sellepärast kohustab nõukogude seadusandlus administratsiooni viivitamatult viima töötaja üle tööseisaku ajaks teisele tööle samas ettevõttes või asutuses. Kui aga tööseisak kestab üle viie päeva ja töötajat ei ole võimalik rakendada tööle samas ettevõttes või asutuses, on administratsioon kohustatud töötaja üle viima teise ettevõttesse või asutusse samas paikkonnas. Üleviimine teisele tööle samas ettevõttes või asutuses toimub kogu tööseisaku ajaks, üleviimine

⁵¹ Prof. N. G. Aleksandrov määratleb tööseisakut järgmiselt: «Tööseisaku all tuleb mõista saanud võimatust antud liiki töö täitmiseks vajalike organisatsiooniliste või tehniliste tingimuste puudumise tõttu, mille taastamiseni töö jätkamine on objektiivselt võimatu» (Н. Г. Александров, Трудовое правоотношение, Москва, 1948, lk. 276).

teise ettevõttesse või asutusse aga mitte kauemaks kui üheks kuuks.⁵²

Administratsiooni korraldus tööseisaku ajaks teisele tööle asumiseks samas ettevõttes või asutuses või tööleasumiseks teise ettevõttesse või asutusse samas paikkonnas on töötajale täitmiseks kohustuslik. Selle korralduse mittetäitmine kujutab endast töödistsipliini rikkumist.

Kehtiv seadusandlus lubab üldreeglina töötaja üleviimist tööseisaku ajaks ükskõik millisele tööle, arvestamata töötaja eriala ja kvalifikatsiooni. Erand on tehtud ainult kvalifitseeritud tööliste ja teenistujate suhtes. Nii on keelatud rakendada kvalifitseeritud töölisi tööseisaku ajaks hoovi-, kandmis-, koristus- ja transporttöödel, välja arvatud juhul, kui nimetatud tööde tegemine osutub vajalikuks stiihiliste loodusõnnetuste tagajärjel.⁵³ Samuti on keelatud kvalifitseeritud teenistujate rakendamine kvalifikatsiooni mittenõudvatel töödel, välja arvatud juhud, kus see osutub vajalikuks stiihiliste loodusõnnetuste tõttu.⁵⁴

Kehtival korral, kus töötaja üleviimine teisele tööle tööseisaku ajaks võib toimuda üldreeglina ilma töötaja eriala ja kvalifikatsiooni arvestamata, on see puudus, et administratsioon võib mõningatel juhtudel töötajaid kasutada ebaratsionaalselt, määrates neid tööseisaku ajaks sellisele tööle, mis üldse ei ole seotud antud töötaja eriala ja kvalifikatsiooniga, kuigi samal ajal esineb töid, mis on antud töötaja erialale ja kvalifikatsioonile lähedased. Kehtiva seadusandluse kohaselt aga ei saa töötaja nõuda enda rakendamist oma erialale ja kvalifikatsioonile lähedasele tööle, sest administratsioon ei ole seotud kohustusega arvestada tööseisaku ajaks üleviimisel töötaja eriala ja kvalifikatsiooni.

Töötajate ebaratsionaalse ärakasutamise juhtude vältimiseks tööseisaku ajal näeb NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekti § 8 lg. 2 ette, et tööseisaku juhtudel peab töötaja üleviimine teisele tööle samas ettevõttes või asutuses või teise ettevõttesse või asutusse samas paikkonnas toimuma, arvestades töötaja eriala ja kvalifikatsiooni.⁵⁵

⁵² Ст. 4 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 310; ст. 5 Постановления НКТ СССР 22 октября 1932 г. «Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 313.

⁵³ Ч. 3, ст. 4 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 310.

⁵⁴ Ч. 3, ст. 5 Постановления НКТ СССР от 22 октября 1932 г. «Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 313.

⁵⁵ Ч. 2, ст. 8 Проекта «Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик». «Социалистическая законность» 1959, 10.

Meie arvates tähendab aluste projekti §-s 8 püstitatud nõue seda, et tööseisaku juhtudel peab administratsioon püüdma töötajat üle viia tööle, mis on võimalikult lähem töötaja erialale ja kvalifikatsioonile. Kui administratsioon ei täida seda nõuet, võib töötaja nõuda enda üleviimist oma erialale ja kvalifikatsioonile lähedasemale tööle, kui selline töö on olemas. Meie arvates ei saa NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekti § 8 mõista selliselt, et tööseisaku ajaks ei tohi töötajat üldse üle viia tööle, mis ei vasta tema erialale ja kvalifikatsioonile. Tuleb arvestada seda, et tööseisaku puhul on antud töö tegemine antud ettevõttes või asutuses objektiivselt võimatu. Järelikult tööseisaku korral teisele tööle üleviimine tähendab eelkõige töötaja rakendamist sellisele tööle, mille suhtes ei lepitud kokku töölepingu sõlmimisel, teiste sõnadega, töötaja rakendatakse tööle mitte oma tööfunktsioonist tulenevate ülesannete täitmiseks. Neil juhtudel, kui töötamine antud töötamiskohal (tööpingil, seadmel jne.) osutub tööseisaku tõttu võimatuks, kuid töötaja viiakse üle teisele töötamiskohale, kus ta täidab oma tööfunktsioonist tulenevaid tööülesandeid, ei ole tegemist töötaja üleviimisega teisele tööle, kui töötamiskoha muutumine ei toonud kaasa muudatust töötasustamise alustes.

Seega aluste projekti § 8 nõuab küll üleviimisel teisele tööle tööseisaku juhtudel töötaja eriala ja kvalifikatsiooni arvestamist, kuid kui osutub võimatuks leida tööd, mis oleks lähedane töötaja erialale ja kvalifikatsioonile, võib administratsioon rakendada töötajat ükskõik millisele tööle.

§ 2. Tööliste ja teenistujate töötasustamine nende üleviimisel tööseisaku ajaks teisele tööle

Tööliste ja teenistujate töötasustamine neil juhtudel, kui töötaja viiakse tööseisaku ajaks üle teisele tööle samas ettevõttes või asutuses või teise ettevõttesse või asutusse samas paikkonnas, sõltub kehtiva seadusandluse kohaselt töötaja kvalifikatsiooni-kategooriast, sellest, kas ta viiakse üle ajatööle või tükitööle ja kas ta täidab sellel tööl töönorme või ei täida.

Kvalifitseeritud töölistele, kellel on viies või kõrgem kategooria, ja teenistujatele säilitatakse nende alalise töökoha järgne keskmine palk sel juhul, kui nad viiakse tööseisaku ajaks üle tükitööle ja kui nad täidavad töönorme sellel tööal. Kui nad sellel tööal ei täida töönorme, siis töölistele säilitatakse nende kategooriale vastava ajatöölise tariifi-palgamäär alatise töö järgi, teenistujatele aga tasutakse vastavalt tehtud tööle. Samuti tasustatakse sel juhul, kui eespool nimetatud töötajad viiakse tööseisaku ajaks üle ajatööle. Töölised, kellel on neljas või madalam kate-

gooria, saavad tööseisaku puhul teisele tööle üleviimise kõigil juhtudel tasu vastavalt tehtud tööle.⁵⁶

Kõigil neil juhtudel, kui töötaja viiakse tööseisaku ajaks üle kõrgemalt tasustatavale tööle, makstakse talle palka vastavalt tehtud tööle.

Kui töötaja ei täida administratsiooni korraldust asuda tööseisaku ajaks teisele tööle, siis tööseisaku aja eest töötajale mingit tasu ei maksta.

Tööliste ja teenistujate töötasustamisel seoses üleviimisega tööseisaku ajaks teisele tööle tekib küsimus, mida mõista üleviimisena madalamalt tasustatavale tööle. Praktikas on asutud seisukohale, et üleviimisega madalamalt tasustatavale tööle on tegemist sel juhul, kui töötaja tariifi-palgamäär selle töö järgi on väiksem kui alatise töö järgi. Kui aga töötaja tariifi-palgamäär sellel tööil on võrdne tema alatise töö järgse tariifi-palgamääraga, kuid töötaja sellel tööil faktiliselt teenib vähem kui oma alatisel tööil, siis sel juhul ei ole tegemist üleviimisega madalamalt tasustatavale tööle ning töötajale tasutakse vastavalt tehtud tööle ilma keskmist palka säilitamata.⁵⁷

Sellise praktikas kujunenud seisukohaga ei saa nõustuda, sest küsimus on siin lahendatud formaalselt. Kuigi ajutise töö järgne tariifi-palgamäär ei tarvitse olla väiksem alatise töö järgsest tariifi-palgamäära, võib töötaja faktiliselt ometi teenida vähem kui oma alatisel tööil, sest antud töö jaoks puuduvad töötajal vajalikud kogemused ja vilumus. Selline töötaja, kuigi ta töötab sellel tööil püüdlikult ja täidab töönorme, võib sattuda halvemasse olukorda kui töötaja, kes viidi üle tööle, kus tariifi-palgamäär on väiksem tema alatise töö tariifi-palgamäära. Viimasele on töönormide täitmise puhul garanteeritud alatise töö järgse keskmise palga saamine, esimesele aga mitte.

Meie arvates peab seadusandlus silmas seda, et kõigil neil juhtudel, kui töötaja viiakse tööseisaku ajaks üle teisele tööle ja sellel tööil töönorme täites ta teenib vähem kui alatisel tööil, tuleb sellele töötajale kindlustada endise töö järgse keskmise palga

⁵⁶ Ст. 5 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 310; ст. 6 Постановления НКТ СССР от 22 октября 1932 г. «Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 313.

⁵⁷ Письмо Юридического отдела ВЦСПС к Юридической консультации Совета Профсоюзов ЭССР от 17 ноября 1952 г. № 106/393.

Näiteks tükitöölise tariifi-palgamäär alatisel tööil on 40 rbl. päevas, kuid faktiliselt teenis ta keskmiselt 50 rbl. päevas. Tööseisaku ajaks viidi ta üle teisele tööle (tükitööle), kus tariifi-palgamäär oli samuti 40 rbl. päevas, kuid tööline teenis faktiliselt 45 rbl. päevas. Praktikas sellisele töötajale tema alatise töö järgset keskmist palka ei säilitata, sest loetakse, et siin pole toimunud üleviimist madalamalt tasustatavale tööle.

saamine. Sellepärast tuleks asuda seisukohale, et kõikidel juhtudel, kui töötaja viidi tööseisaku ajaks teisele tööle ja ta sellel tööil täidab töönorme, kindlustatakse talle alatise töö järgse keskmise palga saamine.

Et keskmise palga säilitamine töötajale sõltub töönormide täitmisest tööil, millele ta tööseisaku ajaks üle viidi, siis vaadeldakse praktikas töönormide täitmist palgaarvestuse perioodide lõikes. Meie arvates on praktika seisukoht õige, sest tuleb ju töötajale töötasu välja maksta iga palgaarvestuse perioodi eest eraldi ning järelikult tuleb ka normide täitmine välja tuua palgaarvestuse perioodi lõikes. Töönormide täitmise selline arvestamine on just töötaja huvides, sest üleviimise esimestel päevadel on töötaja tööviljakus tavaliselt madalam kui järgmistel päevadel, mil töötaja võib tasa teha ka selle osa, mis esialgu jäi normide täitmisest puudu.

Tööliste ja teenistujate töötasustamise küsimused seoses töötajate ajutise üleviimisega teisele tööle tööseisaku juhtudel kajastuvad ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis. Kui tööline või teenistuja viiakse üle madalamalt tasustatavale tööle ja ta täidab töönorme sellel tööil, säilitatakse talle aluste projekti kohaselt alatise töö järgne keskmine palk. Kui aga tööline või teenistuja ei täida töönorme või viiakse üle ajatööle, siis säilitatakse talle alatise töö järgne tariifne (ametikohajärgne) palgamäär.⁵⁸ Seega oluliseks erinevuseks, võrreldes kehtiva seadusandlusega, on see, et töötasustamine ei ole seatud sõltuvusse töötaja kvalifikatsioonist ning kõikidel juhtudel on töötajatele kindlustatud vähemalt endise töö järgse tariifse (ametikohajärgse) palgamäära saamine.

NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis sisalduvat tasustamise korda on kritiseeritud nõukogude erialaste ajakirjade veergudel. Nii leiab J. P. Orlovski, et aluste projekt ei lahenda küsimust lõpuni. Tema arvates tuleks töötajate töötasustamine tööseisaku ajaks teisele tööle üleviimisel reguleerida analoogiliselt töötasustamisega tootmishädavajaduse puhul, s. o. töötajatele tuleks teisele tööle üleviimisel tööseisaku ajal säilitada keskmine palk, sõltumata töönormide täitmisest. Oma seisukoha motiveerib J. P. Orlovski sellega, et tööseisaku puhul teisele tööle üleviimise põhjus tulenevat tootmishädavajadusest ja vahetegemine tööseisaku puhul üleviimise ning tootmishädavajaduse tõttu üleviimise vahel olevat praktikas sageli väga raske. Ta leiab, et garantiide erinev tase töötaja ajutisel üleviimisel mitte tema süü tõttu ei ole millegagi õigustatud ja võib esile kutsuda töötülisid.⁵⁹

⁵⁸ Ст. 8 Проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. «Социалистическая законность» 1960, 10.

⁵⁹ Ю. П. Орловский, Некоторые замечания к проекту. «Советское государство и право» 1959, 12, lk. 71.

Ka V. Zakladnoi kritiseerib tasustamist üleviimisel tööseisaku ajaks teisele tööle, väljendades muuhulgas rahulolematust selle üle, et töötajatele, kes on üle viidud ajatööle, ei säilitata aluste projekti kohaselt keskmist palka.⁶⁰

Meie arvates ei ole J. P. Orlovski ja V. Zakladnoi poolt aluste projekti kohta tehtud kriitika põhjendatud. Tuleb asuda seisukohale, et esineb siiski oluline erinevus tööseisaku ja tootmishädavajaduse juhtude vahel. Tööseisaku puhul on töö tegemine (jätkamine) objektiivselt võimatu vastavate organisatsiooniliste või tehniliste tingimuste puudumise tõttu. Tootmishädavajaduse juhtudel on töö tegemine (jätkamine) objektiivselt võimalik, kuid tootmisprotsessi (töö) normaalse kulgemise kindlustamiseks on vajalik täiendava tööjõu suunamine teatud tööloikudesse. See tõttu ei teki ka praktikas raskusi tööseisaku juhtude eraldamisel tootmishädavajaduse juhtudest. Üleviimisel tööseisaku tõttu teisele tööle ei ole töötajale keskmise palga tingimusteta säilitamine otstarbekas ka sellepärast, et sellega võetakse töötajalt materiaalne stiimul hästi töötamiseks. Kuigi kommunistliku ühiskonna laiahaardelise ülesehitamise perioodil üha enam suurenevad mittemateriaalsed stiimulid hästi töötamiseks, ei ole materiaalsed stiimulid kaugeltki veel minetanud oma tähtsust. Ei saa õigeks lugeda ka nõuet, et neil juhtudel, kui töötaja viiakse üle ajatööle, tuleks talle säilitada keskmine palk, mitte aga tariifijärgne palk, nagu näeb ette aluste projekt. Meie arvates on töötaja tariifi-palgamäär selleks minimaalmääraks, mille saamise administratsioon peab töötajale tagama vastavate töötingimuste loomise teel. Selles mõttes on töötajate töötasustamine tööseisaku tõttu teisele tööle üleviimise juhtudel NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis õigesti lahendatud.

Kuid meie arvates tuleks töötajate tasustamisel tööseisaku tõttu teisele tööle üleviimise juhtudel vahet teha sõltuvalt sellest, kas tööseisak oli tingitud töötaja süüst või mitte. Teatavasti nii kehtiv seadusandlus kui ka aluste projekt selles osas vahet ei tee, vaid ühtviisi tasutakse nii nendele üleviidud töötajatele, kes olid ise süüdi tööseisaku tekkimises, kui ka nendele, kes ei olnud süüdi tööseisaku tekkimises. Et neil juhtudel, kui tööseisak tekkis töötaja süü tõttu ja teda ei olnud võimalik üle viia teisele tööle, talle tööseisaku aja eest üldse mingisugust tasu ei maksta, siis meie arvates neil juhtudel, kui töötaja oli süüdi tööseisaku tekkimises, kuid ta viiakse tööseisaku ajaks üle teisele tööle, tuleks talle maksta tasu vastavalt tehtud tööle ilma tariifijärgset või keskmist palka kindlustamata. Selliselt oleks meie arvates vaja täpsustada ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekti § 8.

⁶⁰ В. Закладной, Это диктует сама жизнь. «Советские профсоюзы», 1959, 22, lk. 42.

§ 3. Tööliste ja teenistujate tasustamine tööseisaku aja eest

Kõigil neil juhtudel, kui töötajat ei ole võimalik tööseisaku ajaks üle viia teisele tööle samas ettevõttes või asutuses või teise ettevõttesse või asutusse, lülitub töötaja ajutiselt välja tööprotsessist. Et kehtiv seadusandlus ka sel korral näeb ette teatud juhtudel töölistele ja teenistujatele selle aja eest tasu maksmise, siis tasustamisest tööseisaku juhtudel sõna otseses mõttes saamegi rääkida ainult siis, kui seadusandlus näeb ette töötajale tasu maksmist aja eest, mil ta ei võta osa tööprotsessist.

Tööliste ja teenistujate tasustamine tööseisaku juhtudel on reguleeritud Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi §-ga 68 ja rea teiste aktidega. Arvestamisele ja tasustamisele kuuluvad ainult need tööseisakud, mis ei ole tingitud täidetava töö tehnoloogilisest protsessist ja mida pole arvesse võetud tükitööhinnade kehtestamisel. On arusaadav, et kui tehnoloogiline protsess näeb ette seisakud töös, mis on arvesse võetud tükitööhinnade kindlaksmääramisel, siis nende seisakute eest eraldi tasustamine tähendaks teistkordset tasustamist, mis on lubamatu.

Tasustamine tööseisaku aja eest sõltub sellest, kas tööseisak on tekkinud töötaja süü tõttu või mitte.

Kui tööseisak on tingitud töötaja süüst, siis talle tööseisaku aja eest tasu ei maksta.⁶¹ Selline säte on kõigiti õige, sest kui töötaja oma süülise käitumisega loob olukorra, kus ta ei saa töötada, siis ei ole talle ka millegi eest tasuda.

NSV Liidu TöörK 25. veebruari 1932. a. määruse § 3 kohaselt on töötaja kohustatud alanud tööseisakust viivitamatult teatama administratsioonile. Samuti on töötaja kohustatud informeerima administratsiooni kõikidest põhjustest, mis võivad esile kutsuda tööseisaku. Kui töötaja ei täida neid talle pandud kohustusi, loetakse tööseisak tekkinuks töötaja süü tõttu ja selle aja eest talle tasu ei maksta.⁶²

Kui tööseisak ei ole tingitud töötaja süüst, tasutakse üldreeglinas ajatöölisele pool tema tariifi-palgamäärast, tükitöölisele aga pool temale vastava kategooriaga ajatöölise tariifi-palgamäärast.⁶³ Teenistujate suhtes lähtutakse tööseisaku aja eest tasu maksmisel nende ametikohajärgsest palgamäärast.⁶⁴

⁶¹ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 68, lg. 1.

⁶² Ст. 3 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 310.

⁶³ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 68, lg. 2; ст. 2 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 310.

⁶⁴ Ст. ст. 2 и 3 Постановления НКТ СССР от 22 октября 1932 г. «Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 312 jj.

Sellest üldreeglist on mõningaid erandeid. Metallurgia-, maagi- ja koksitööstuses makstakse töotajale mitte tema süüst tingitud tööseisaku aja eest vastava kategooria ajatöölise tariifijärgse (ametikohajärgse) palgamäära $\frac{2}{3}$ ulatuses.⁶⁵ Uute tootmisviiside omandamise perioodil tekkinud tööseisaku aja eest tasutakse töotajale kõikides rahvamajanduse harudes, nii uuel rajatud ettevõtete kui ka töötavates ettevõtetes, tema tariifijärgse ajapalgamäära alusel, kui tööseisaku ei ole tingitud töotaja süüst.⁶⁶

Tööseisaku aja eest tasu väljamaksmise aluseks on tööseisaku akt, mille koostab administratsiooni esindaja.⁶⁷

Praktikas esineb juhtumeid, kus tööseisak jäetakse vajalikult vormistamata, s. o. ei koostata vastavat akti. Tavaliselt toob see kaasa ka tööseisaku aja eest tasu mittemaksmise ja seoses sellega töötüli, kuna neil juhtudel, kus tööseisak on aktiga vormistatud, töötülisid tööseisaku aja eest tasu maksmise küsimuses ei esine.

Kuigi tööseisaku aja eest tasu maksmise aluseks on tööseisaku akt, on praktikas asutud seisukohale, et töötülisid lahendavad organid võivad tasu tööseisaku aja eest välja mõista ka siis, kui tööseisaku toimumine tõestatakse teiste tõenditega. Nii näiteks kirjutas Eesti NSV Ülemkohtu Tsiiviilasjade Kohtukolleegium oma määruses, millega ta jättis rahuldamata kodanik Tammekännu hagi ETKVL Harju Ehituskontori vastu, et hagi jäetakse rahuldamata, «... kuna puuduvad tööseisaku aktid või muud neid asendavad tõendid».⁶⁸

Meie arvates tuleb praktikas kujunenud seisukoht lugeda õigeks, sest see on analoogiline ületunnitöö eest tasu väljamõistmisega. NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi 13. septembri 1957. a. määruse nr. 13 «Kohtupraktikast tsiiviiltööstasjuse» § 14 kohaselt peavad kohtud ületunnitöö tasu välja mõistma ka siis, kui ületunnitöö tegemine leiab tõestamist, kuigi ületunnitööd olid nõuetekohaselt vormistamata.⁶⁹ Järelikult ei ole mingit alust teistsugusele seisukohale asumiseks ka tööseisaku aja eest tasu väljamõistmisel.

Tõenditena tööseisaku fakti kindlakstegemisel võiksid arvesse tulla kõik kehtivas protsessiseadusandluses ettenähtud tõendiliigid, eeskätt muidugi tunnistajate seletused, sest kirjalike tõendite hankimine tööseisaku kohta osutub tavaliselt raskeks.

NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste pro-

⁶⁵ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 68, lg. 3.

⁶⁶ Sealsamas, § 68.

⁶⁷ Näiteks Tartu Põllutööstasinate Tehases «Võit» koostab tööseisaku aktid tsehhil juhataja ja esitab need direktorile, mille alusel direktor annab käskkirja töotajale tööseisaku aja eest tasu väljamaksmiseks. Vt. Tartu Põllutööstasinate Tehase «Võit» direktori käskkirja nr. 262 2. novembrist 1959. a.

⁶⁸ Eesti NSV Ülemkohtu Tsiiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus 28. jaanuarist 1956. a. nr. 319/11 — 1956.

⁶⁹ Ст. 14 Постановления № 13 Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам». «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1957, 5, lk. 21.

jektis on tööseisaku aja eest tasustamise küsimused lahendatud analoogiliselt kehtiva seadusandlusega. Et aluste projekt annab ainult küsimuse põhimõttelise lahenduse, siis on jäetud täpsustamata need juhud, millal töötajale tasutakse mitte tema süü tõttu tekkinud tööseisaku aja eest enam kui poole tariifijärgse (ametikohajärgse) palgamäära ulatuses ja missugusest tariifi-palgamäärast tuleb tasu arvutamisel lähtuda tükitööliste osas.⁷⁰

Aluste projektis toodud seisukohti tööseisaku aja eest tasustamise suhtes on kritiseeritud meie erialases kirjanduses. Nii näiteks avaldab prokurör P. I. Lipatnikov arvamust, et juhtudel, kui tööseisak on tingitud organisatsioonilis-tehnilistest korratustest tootmises, tuleks töötajale tasuda keskmise palga alusel. Tema arvates ei pea töötajad kaotama osa oma palgast selle tõttu, et administratsioon ei kindlustanud neid ehitusmaterjalidega, instrumentidega või ei loonud tingimusi normaalseks tööks, mille puhul oleks võimalik täita töönormi (vahetusnormi). P. I. Lipatnikovi arvates tekitab tööseisaku aja eest töötajale mittetäieliku töötasu maksmine ühelt poolt insener-tehniliste töötajate vastutamata tootmise organiseerimise eest ja teiselt poolt töötajate rahulolematust. Arvestused, et mittetäielik tasustamine tööseisaku korral kutsub töötajate hulgas esile leppimatust puudustega ja aktiivsust võitluses organisatsioonilis-tehniliste korratustega tootmises, ei ole P. I. Lipatnikovi arvates ennast õigustanud. Tülidest ja vaidlustest, mis tekivad seoses tööseisaku mittetäieliku tasustamisega, nähtuvat, et tööseisakuid põhjustavate puuduste kõrvaldamine sageli ei sõltu töötajatest ning tööseisakuid vältida ei saa nad isegi siis, kui nad nendega aktiivselt võitlevad.⁷¹

Meie arvates on I. P. Lipatnikovi seisukohad enamikus õiged ja väärivad tähelepanu.

Teatavasti tööle astumisel-võtmisel kohustub töötaja täitma oma tööfunktsioonist tulenevaid tööülesandeid, pidama töödistsipliini, järgima ohutustehnika ja töötervishoiu nõudeid jne. Administratsioon omalt poolt kohustub kindlustama töötajale töö, maksma tasu vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile, kindlustama ohutud töötingimused jne. Kui administratsioon ei täida ühel või teisel põhjusel endale võetud kohustusi, s. o. ei kindlusta töötajale tööd või normaalseid töötingimusi, siis peab ta töötajale kindlustama ikkagi teatud sissetuleku, sest saab ju töötaja oma elatusvahendid ettevõttelt. Järelikult selles mõttes on tööõiguslikul suhtel alimentaarne iseloom.⁷²

Seega neil juhtudel, kui töötaja mitte enda süü tõttu ei saa täita tööülesandeid, peab administratsioon talle selle aja eest

⁷⁰ Ст. 33 проекта «Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик». «Социалистическая законность» 1959, 10.

⁷¹ П. И. Липатников, Наши предложения. «Советское государство и право» 1960, I, lk. 110.

⁷² Н. Г. Александров, Трудовое правоотношение, Москва, 1948, lk. 323.

tasuma. Kehtiv seadusandlus ja ka aluste projekt näevad ette tasustamist selle aja eest üldreeglina tariifi-palgamäära pooles ulatuses. Meie arvates oleks aga vaja tasustamine tööseisaku aja eest reguleerida selliselt, et kõigil juhtudel, kui tööseisak ei ole tingitud töötaja süüst, tuleks talle maksta tema tariifi-palgamäära täies ulatuses, s. o. tõsta tasumäära tööseisaku aja eest tariifi-palgamäära viiekümnelt protsendilt sajale protsendile. Meie arvates ei oleks õige töötajale tööseisaku aja eest tasu maksmine keskmise palga alusel, nagu paneb ette P. I. Lipatnikov, sest tariifi-palgamäär on töötajale ette nähtud juhul, kui töötaja täidab töönormi, ning administratsioon ongi kohustatud looma eelkõige sellised tingimused, mis võimaldavad töönormide täitmist. Sellepärast ei oleks õige kohustada administratsiooni tasuma ei vähemas ega ka suuremas ulatuses kui on töötaja tariifi-palgamäär. Peale selle tuleb arvestada, et tasustamine tööseisaku aja eest tariifi-palgamäära alusel on töötajale teatud määral materiaalseks stiimuliks võitluses tööseisakuid esile kutsuda võivate põhjustega. Seoses palgareformi läbiviimisega väheneb küll vahe keskmise palga ja tariifi-palgamäära vahel, kuid see vahe jääb siiski püsima ning on küllaldaseks stiimuliks töötajale võitluses tööseisakutega niivõrd, kuivõrd tööseisakuid esile kutsuda võivate põhjuste kõrvaldamine sõltub töötajatest. Sellepärast tuleks meie arvates ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis ette näha tööseisaku aja eest töötajale tasu maksmine tema tariifi-palgamäära alusel, kui tööseisak ei ole tingitud töötaja süüst. Neil juhtudel, kui tööseisak on tingitud töötaja süüst, ei tule talle tööseisaku aja eest üldse tasuda.

IV peatükk

TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE TÖÖTASUSTAMINE PRAAGI TOOTMISE KORRAL

Sotsialistlikus ühiskonnas tasutakse töötajatele vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile. Kuid ühiskond ei vaja mitte igasugust toodangut, vaid ainult teatud kindlatele nõuetele vastavat, s. o. kvaliteetset toodangut. Sellepärast nendel juhtudel, kui töötaja toodab kehtestatud nõuetele mittevastavat toodangut, s. o. praaki, ei tasuta talle üldreeglina samal määral kui kvaliteetse toodangu eest.

Praagi tootmine võib olla tingitud kas töötaja süüst või asjaoludest, mida ei saa lugeda töötaja süüks. Oma kõlblikkuse astmelt jaguneb praaktoodang täielikuks ja osaliseks praagiks. Täielik praak on toodang, mis on ettenähtud otstarbeks täiesti kasutamiskõlbmatu; osaline praak on selline toodang, mis ei vasta kehtestatud kvaliteedinõuetele, kuid mida võib kasutada või mida mõningate parandusoperatsioonide tulemusena võib muuta kasutamiskõlblikuks ettenähtud otstarbeks.

Praaktoodangu eest tasustamine on kehtiva seadusandluse kohaselt lahendatud selliselt, et arvestatakse nii töötaja süü esinemist või puudumist kui ka toodangu kõlblikkuse astet, s. t. kas on tegemist täieliku või osalise praagiga.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68¹ kohaselt töötaja süü tõttu tekkinud täieliku praagi eest tasu ei maksta. Töötaja süü võib esineda nii tahtluse kui ka ettevaatamatuse vormis.

Palga mittemaksmine töötaja süü tõttu toodetud täieliku praagi eest ei ole töötaja karistamine, sest tasustamisele kuulub ju ikkagi ühiskondlikult vajalik, s. o. kvaliteetne töö. Küll aga on administratsioonis õigus määrata täieliku praagi tootmises süüdi olevale töötajale distsiplinaarkaristus tööülesannete mittekvaliteetse täitmise eest. Lisaks sellele võib töötaja kanda veel materiaalselt vastutust, kui praagi tootmisega kaasnes toorainete või materjalide rikkumine.

Kui täieliku praagi tootmine ei ole tingitud töötaja süüst, siis Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68¹ koha-

selt tasutakse töötajale temale vastava kategooriaga ajatöölise tariifi-palgamäära $\frac{2}{3}$ ulatuses.⁷³

Kuigi ka antud juhul on tegemist ühiskonnale mittevajaliku tööga, toimub siin tasustamine sellepärast, et töötaja ei ole süüdi praagi tootmises, vaid praak tekkis selle tõttu, et administratsioon ei kindlustanud töötajale vajalikke töötingimusi või ei varustanud teda nõuetekohase tooraine või materjalidega jne. Et administratsioon ei täitnud oma kohustusi töötaja suhtes, siis peab ta kindlustama töötajale ikkagi teatud töötasu.

Et tükipalka saavate töötajate osas praaktoodangu valmistamiseks tegelikult kulutatud aja kindlaksmääramine on võimatu, siis toimub tasu maksmine selle aja eest, mis kehtivate normide kohaselt on ette nähtud praagiks osutunud toodangu valmistamiseks.⁷⁴

Teisiti on reguleeritud tasustamine osalise praagi tootmise korral. Et osalise praagi puhul toodang ei vasta küll kehtestatud kvaliteedinõuetele, kuid on ikkagi kasutamiskõlblik või kasutamiskõlblikuks muudetav, siis tasutakse töötajale selle eest kõikidel juhtudel, sõltumata sellest, kas ta on süüdi praagi tekkimises või ei ole. Kuid osalise praagi eest makstava tasu suurus on otseses sõltuvuses töötaja süü olemasolust või puudumisest.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68¹ kohaselt tasutakse töötaja süü tõttu toodetud osalise praagi eest alandatud hinnete järgi kuni vastava kategooriaga ajatöölise poole tariifi-palgamäära ulatuses. Toodangu kõlblikkuse protsendi ja tasumäära määrab kindlaks administratsioon. Seega tasu suurus antud juhul peab olema proportsionaalne toodangu kõlblikkuse astmega, kuid ei tohi ületada ajatöölise poolt tariifimäära selle aja eest, mis töötajal kehtivate normide kohaselt kulus praaktoodangu valmistamiseks.

Osalise praagi eest, mille tootmine ei ole tingitud töötaja süüst, tasutakse samuti alandatud hinnete järgi proportsionaalselt toodangu kõlblikkuse astmega, kuid mitte vähem kui $\frac{2}{3}$ vastava kategooriaga ajatöölise tariifi-palgamäärast. Järelikult neil juhtudel, kui alandatud hinnete järgi tuleks töötajale praaktoodangu valmistamiseks kehtivate normide kohaselt kulutatud aja eest tasuda küll vähem kui $\frac{2}{3}$ ajatöölise tariifi-palgamäärast, peab administratsioon talle maksuma ikkagi $\frac{2}{3}$ ajatöölise tariifi-palgamäärast. Seega on loodud olukord, kus töötaja tema süüst mittetingitud osalise praagi tootmise juhtudel teenib vähemalt niisamapalju kui tema süüst mittetingitud täieliku praagi tootmise juhtudel.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68¹

⁷³ Vt. ka п. «а» ст. 7 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 311.

⁷⁴ Н. Александров. Советское трудовое право, Москва, 1959, lk. 258.

redaktsioonist ei nähtu, et temas sisalduvad eeskirjad kehtivad ainult tööliste ja tükipalka saavate teenistujate suhtes. Tegelikult aga on see nii, sest praagi eest tasustamine ajapalka saavate teenistujate osas on reguleeritud eraldi.

Teenistujatele, kes saavad ajapalka, makstakse praagi tootmiseks kulutatud aja eest tavalise palgamäära järgi, kuid mittekohusetruu tööülesannete täitmise tõttu tekkinud praagi eest määratakse neile distsiplinaarkaristus ja nad võidakse teatud juhtudel isegi vallandada.⁷⁵

Seega teenistujate enamikule praagi tootmiseks kulutatud aja eest vähem ei maksta. Ajapalka saavatele teenistujatele praagi tootmiseks kulutatud aja eest tavalise palgamäära järgi tasustamine tuleneb sellest, et nende poolt tehtud praaktöö on alati parandatav (tehakse vajaduse korral uuesti) ja et on võimatu kindlaks määrata aega, mis kulus või võis kuluda praagi valmistamiseks.⁷⁶

Erinevalt praagi eest tasustamise üldisest korrast on reguleeritud tasustamine uute tootmisviiside omandamise perioodil. Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68² kohaselt tasutakse töötajale uute tootmisviiside omandamise perioodil mitte tema süü tõttu tekkinud praagi tootmiseks kulutatud aja eest temale vastava kategooriaga ajatöölise tariifi-palgamäära ulatuses.⁷⁷ Sellist tasustamist praagi eest rakendatakse nii uuel rajatud ettevõtetes kui ka tegutsevates ettevõtetes. Uute tootmisviiside omandamise piirtähtajad kuni kolme kuu piirides määratakse kindlaks kõrgemalseisva majandusorgani ja vastava ametiühinguorgani omavahelise kokkuleppega. Praagi eest tasustamine selline reguleerimine kindlustab töötajale uute tootmisviiside omandamise perioodil, mil praagi tootmise juhte võib esineda tavalisest rohkem, vähemalt ajatöölise tariifi-palgamäära saamise ja stimuleerib teda uute tootmisviiside kiiremale omandamisele.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68¹ märkuse 1 kohaselt on tasustamine reguleeritud erinevalt ka siis, kui toodang osutub praagiks töödeldavas metallis olnud defektide tõttu. Juhul, kui töötaja on kulutanud metalli ümbertöötamiseks või detailide monteerimiseks vähemalt ühe tööpäeva ja toodang osutub praagiks metallis leiduva defekti tõttu, tasutakse töötajale nagu kvaliteetse toodangu eest. Seejuures ajakulu üle ühe tööpäeva tähendab seda, et töötaja peab antud toote tootmiseks

⁷⁵ Ст. 3 Постановления НКТ СССР от 22 октября 1932 г. «Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 312 jj.

⁷⁶ Praktikas ei rakendata Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 68¹ ka ajapalka saavate tööliste suhtes ja neile tasutakse üldreeglinasamuti nagu ajapalka saavatele teenistujatelegi.

⁷⁷ Vt. ka п. «г» ст. 7 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 311.

olema kulutanud rohkem aega, kui on tema tööpäeva normaalkeskus. Kui praak tekib küll defekti tõttu töödeldavas metallis, kuid selle töötlemiseks on töötaja kulutanud vähem kui ühe tööpäeva, tuleb sellise toodangu eest tasuda üldistel alustel.

NSV Liidu TöörK 25. veebruari 1932. a. määruse § 9 kohaselt on töötaja kohustatud viivitamatult teatama administratsioonile kõigist juhtudest, kui ta avastab, et tema poolt valmistatav toodang osutub praagiks. Kui töötaja ei teata administratsioonile praagi tekkimisest või jätkab tööd hoolimata administratsiooni korraldusest töö katkestamiseks, siis edasise praagi tootmise eest, olgu see siis täielik või osaline praak, töötajale üldse ei tasuta.⁷⁸

Järelikult tasustamine praagi eest sel juhul, kui töötaja ei teatanud praagi tekkimisest administratsioonile, saab toimuda ainult siis, kui tegemist on varjatud defektidega, mida töötaja ei saanud ega pidanudki märkama.

Kui töötaja teatab administratsioonile praagi tekkimisest, kuid administratsioon annab töötajale korralduse töö jätkamiseks, siis edasiselt toodetud praagi eest tasutakse töötajale nagu kvaliteetse toodangu eest, s. o. vastavalt kehtestatud tükitööhinnetele ning praagi valmistamise eest töötaja mingisugust vastutust ei kannaks.⁷⁹

Seadus räägib töötaja vabastamisest vastutusest praagi tootmise eest neil juhtudel, kui ta avastab, et tema poolt valmistatav toodang osutub praagiks ja teatab sellest administratsioonile, kuid administratsioon annab korralduse töö jätkamiseks. Seejuures vabanemine vastutusest toimub sõltumata sellest, kas praagi tootmine esialgselt oli tingitud töötaja süüst või mitte. Alates töö jätkamiseks antud korraldusest vastutab tekkiva praagi eest juba administratsioon. Kuid kas vabaneb töötaja vastutusest ka siis, kui ta näiteks materjalides avastab puudusi, mis võivad põhjustada praaktoodangu, ja nendest teatab administratsioonile, kuigi praaktoodangut veel tekkinud ei ole ja administratsioon annab korralduse töö jätkamiseks samade materjalidega? Meie arvates tuleks vastata küsimusele eitavalt. Kui asuda teistsugusele seisukohale, siis tähendaks see, et töötaja võiks end broneerida iga suguste praagi tootmise juhtude vastu, avaldades arvamust, et antud materjalid võimaldavad praagi tekkimist. See aga vähendaks materiaalseid stiimuleid materjalide oskuslikuks ja hoolikaks kasutamiseks ning võitluseks praaktoodangu vältimise eest.

Kui töötaja on küll mitte enda süü tõttu valmistanud praaktoodangut, kuid tehnilise kontrolli organ on selle vastu võtnud kvaliteetse toodanguna ning praak avastatakse alles pärast vastu-

⁷⁸ Ст. 9 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. с изменениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 311.

⁷⁹ Sealsamas.

võtmist, siis tasutakse töötajale nende toodete eest nagu kvaliteetse toodangu eest.⁸⁰

Seega seadus paneb antud juhul vastutuse tehnilise kontrolli organile, kes peab juba toote vastuvõtmisel kindlaks tegema selle kvaliteedi. Kui ta aga ei täida talle pandud ülesandeid ja võtab praaktoodangu vastu kvaliteetse toodanguna, siis on täiesti loomulik, et ka vastutus praagi eest langeb temale.

Praaktoodang võib olla parandatav. Praaktoodangu parandamiseks kasutatakse meie ettevõtetes kahte moodust. Ühel juhul antakse praaktoodang parandada teisele töötajale, teisel juhul lastakse praaktoodang parandada teda valmistanud töötajal endal. Ühe või teise mooduse kasutamine sõltub sellest, kas antud töötaja on suuteline ise praaki parandama või mitte, samuti ettevõtte tööruutmist, sest näiteks vooltootmisel (eriti konveieril) vaevalt on võimalik praagi parandada andmine teda tootnud töötajale.

Kui praagi parandamine (ümbertegemine) antakse teisele töötajale, siis tasutakse sellele parandamise eest eraldi hinnete järgi.⁸¹

Kui praaktoodang antakse parandada selle tootnud töötajale endale, siis parandamise eest talle eraldi töötasu ei maksta. Kui aga parandamise tulemusena toode muutub kvaliteetseks, siis tuleb talle selle toote eest tasuda nagu kvaliteetse toote eest, ilma töötasu vähendamata.

NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis on töötasustamine praagi tootmise korral lahendatud analoogiliselt kehtiva seadusandlusega nii praagi eest tasustamise juhtude kui ka tasumäärade osas.⁸² Aluste projektis on antud praagi eest tasustamise põhimõtteline lahendus, kuna täpsustamine peaks toimuma NSV Liidu organite poolt antava eriaktiga.⁸³

Aluste projektist võib järeldada, et olulisi muudatusi praagi eest tasustamisel ette näha ei ole ja et põhiliselt säilitatakse keh-

⁸⁰ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 68¹, märkus 2.

⁸¹ Tartu Omblusvabrikus «Sangar» antakse praagi parandamine alati teisele töötajale. Praagi valmistajalt aga peetakse osa töötasu kinni (tasutakse praagi eest tasustamise eeskirjade kohaselt). Näiteks töökäsu nr. 68 järgi 1. septembrist 1959. a. ei makstud koolivormi ülikonna mudel nr. 399/1 tootmisel defekti tõttu töölistele Abiline, E. 19 kopikat ja Vink, M. 45 kopikat. Defekti parandamine anti Peterson, Elfriedele, kes sai selle töö eest 2 rbl. 24 kopikat. Vabriku kahjum töödefekti (praagi) tõttu oli 1 rbl. 60 kopikat.

Samasugust praagi parandamise korda kasutati ka Tartu Põllutöömashinade Tehases «Võit». Vt. näit. sama tehase mehhaanikasehhi praagiakt nr. 159 12. oktoobrist 1959. a.

⁸² Ч. 2, ст. 33 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. «Социалистическая законность» 1959, 10.

⁸³ Ст. 80 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. «Социалистическая законность» 1959, 10.

tiva seadusandlusega reguleeritud praagi eest tasustamise kord ka edaspidi.

Meie juriidilises kirjanduses põhjendatakse praaktoodangu eest madalamal määral tasustamist sellega, et NSV Liidus on loodud kõik võimalused võidelda praagiga isegi sel juhul, kui praagi tootmine ei ole tingitud töötaja enda, vaid teiste töötajate süüst.⁸⁴ Sellepärast praagi eest tasustamine peab olema selline, et see stimuleeriks töötajat aktiivsele võitlusele toodangu kvaliteedi eest ja nende põhjuste kõrvaldamisele, mis tingivad praagi tootmist. Teiste sõnadega, praagi eest tasustamine peab looma olukorra, kus töötaja n.ö. vaataks kaugemale oma vahetust töötamiskohast.⁸⁵

Kui praaktoodangu valmistamises on süüdi töötaja, siis täieliku praagi eest talle tasu mittemaksmine ja osalise praagi eest tasustamine proportsionaalselt toodangu kõlblikkuse astmega on täiesti õige ja tuleneb töö hulga ja kvaliteedi järgi tasustamise sotsialistlikust printsiibist. Sellepärast võiks tasustamine ka edaspidi toimuda samadel alustel, nagu seda näeb ette kehtiv seadusandlus, kuid selle muudatusega, et osalise praagi puhul makstava tasu suurust ei piirata praagi tootmiseks kulutatud aja eest töötaja tariifi-palgamäära poole suurusega.

Seega jääksid töötajale püsima materiaalsed stiimulid oma tööülesannete kvaliteetseks täitmiseks.

Kuid õigeks ei saa pidada meie arvates praaktoodangu eest tasustamise kehtivat korda nendel juhtudel, kui töötaja ei ole süüdi praagi valmistamises. Tasu maksmine töötajatele nendel juhtudel madalamal määral tähendab ju sisuliselt töötajale materiaalse vastutuse panemist tema palga vähendamise teel juhtudel, mis kuuluvad ettevõtte tootmis-majandusliku riisiko hulka. Selline olukord tekitab töötajate hulgas õigustatud nurinat. Õigesti märgib G. Moskalenko, et töötajat on väga raske veenda selles, et kuigi ta ei ole süüdi praagi valmistamises, peab ta ometi kandma materiaalsel vastutust oma palga vähenemise näol. G. Moskalenko leiab, et töötajatele materiaalse vastutuse panemise eelduseks on nõukogude õiguse põhimõtete kohaselt tema süü olemasolu ja sama põhimõtet tuleks rakendada ka praagi tootmise korral. Sellepärast teeb G. Moskalenko ettepaneku maksta edaspidi töötaja süüst mittetingitud praagi tootmise juhtudel tasu täieliku tariifimäära järgi.⁸⁶

Seisukohale, et töötaja süüst mittetingitud praagi tootmise

⁸⁴ Н. Г. Александров и др., Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР. Москва, 1954, § 68, ком. § 4, lk. 120.

⁸⁵ Н. Г. Александров, Советское трудовое право, Москва, 1959, lk. 257.

⁸⁶ Г. Москаленко, К проекту Основ законодательства о труде СССР и союзных республик. «Социалистическая законность» 1959, 12, lk. 17.

juhtudel tuleks töötajale edaspidi tasuda nagu kõlbliku toodangu eest, on asunud S. S. Karinski.⁸⁷

P. I. Lipatnikov peab aga vajalikuks maksta edaspidi mitte töötaja süüst tingitud praagi tootmise juhtudel tasu töötaja keskmise palga alusel.

Oma seisukohta põhjendab P. I. Lipatnikov sellega, et praagi eest alandatud hinnete järgi tasustamine soodustab mõningal määral insener-tehniliste töötajate vastutamatus tootmise organiseerimise eest. Arvestused sellele, et madalamalt tasustamine aitab tõsta töötajate aktiivsust võitluses praagiga, ei õigusta end praktikas, sest sageli ei ole praagi tootmist tekitavad põhjused kõrvaldatavad töötajate poolt, isegi kui nad nendega võitlevad.⁸⁸

Erinevale seisukohale praagi eest tasustamise küsimustes on asunud J. Poljakov. Ka tema leiab, et praagi eest tasustamise kehtivate normide säilitamine ei vasta praegustele töö ja tootmise organiseerimise nõuetele ja tasemele. Tema arvates tuleks nendel juhtudel, kui praagi tootmise põhjustasid asjaolud, mis ei sõltu ei töötajast ega ka ettevõttest (näiteks elektrienergia andmise katkestamine), tasuda töötajale aluste projektis ettenähtud määrade, s. o. tegelikult ka praegu kehtivate määrade järgi. Kui aga praagi tootmine on tingitud ametiisikute saamatusest või ükskõiksusest, siis tuleks töötajale tasuda täieliku tariifimäära järgi.⁸⁹ Seega J. Poljakov jaotab praagi tekkimise põhjused kolme rühma ja vastavalt sellele soovitab reguleerida ka praagi eest tasustamist.

Meie arvates ei saa nõustuda J. Poljakovi ettepanekuga, sest praktikas on üsna raske vahet teha, kas praagi tootmine on tingitud ametiisikute saamatusest ja ükskõiksusest või hoopis põhjustest, mille kõrvaldamine ei sõltu ei töötajast ega administratsioonist. Isegi kui selline vahetegemine oleks võimalik, ei saa mitte töötaja süü tõttu toodetud praagi eest madalamalt tasustamist pidada õigeks, sest töötajale ei ole õige panna materiaalselt vastutust palga vähenemise näol neil juhtudel, mis kuuluvad ettevõtte majandusliku tegevuse riisiko hulka.

Õigeks ei saa pidada ka P. I. Lipatnikovi ettepanekut tasustada mitte töötaja süüst tingitud praagi tootmise juhtudel keskmise palga alusel.

Meie arvates P. I. Lipatnikov teatud määral alahindab neid võimalusi, mis töötajatel on võitluseks nende juhtude vastu, kus

⁸⁷ Тезисы выступления С. С. Каринского на научной конференции Института Права Академии Наук СССР, посвященной вопросам советского трудового права в свете решений XXI съезда КПСС, 24—26 июня 1959 г.: «Правовые вопросы, возникающие при упорядочении заработной платы», Москва, 1959, lk. 23.

⁸⁸ П. И. Липатников, Наши предложения. «Советское государство и право» 1960, I, lk. 110.

⁸⁹ Е. Поляков, Об оплате простоя и брака. «Советские профсоюзы» 1959, 21, lk. 35 jj.

töötaja ei ole süüdi praagi tootmises. Pealegi tasustamine keskmise palga alusel on küllalt keeruline ja viiks mõnelgi korral praagi tootmise eest makstava tasu suuruse sõltuvusse mitmesugustest juhuslikest asjaoludest.

Uhte langevad G. Moskalenko ja S. S. Karinski seisukohad, sest mõlemad näevad ette, et juhul, kui töötaja ei ole süüdi praagi tootmises, tasutakse talle praagi eest nagu kõlbliku toodangu eest. Töötajale praagi tootmiseks kulutatud aja eest tema tariifi-palgamäära säilitamine tähendab ju sisuliselt tasustamist tükitööhinnete järgi, sest praagi tootmiseks kulunud aeg määratakse kindlaks kehtivate normide kohaselt, kuna faktilise ajakulu kindlaksmääramine on võimatu.

G. Moskalenko ja S. S. Karinski seisukohta tuleks pidada õigeaks, sest administratsiooni kohustuste miinimumiks on töötajale selliste töötingimuste loomine, mis võimaldavad tal töönormide täitmist ja seega tariifi-palgamäära saamist. Järelikult, kui administratsioon ei kindlusta töötajale selliseid töötingimusi, peaks ta kindlustama töötajale mitte töötaja süüst tingitud praagi tootmiseks kulutatud aja eest tema tariifi-palgamäära saamise.

Ettepanek suurendada töötajatele praaktoodangu eest makstavat tasu nendel juhtudel, kui töötaja ei ole süüdi praagi valmistamises, ei tähenda võitluse nõrgendamist praagi tootmise juhtude likvideerimise eest. Vastupidi, see võitlus peab veelgi tugevnema, kuid selle võitluse edu sõltub kogu kollektiivi mobiliseerimisest, mitte aga praagi eest vähemast tasustamisest nendel juhtudel, kui töötaja ei ole süüdi praagi tootmises.

Sellepärast tuleks meie arvates muuta ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekti § 33. Selles paragrahvis tuleks märkida, et töötaja süü tõttu toodetud täieliku praagi eest töötajale tasu ei maksta, töötaja süü tõttu toodetud osalise praagi eest aga tasutakse töötajale vastavalt toodangu kõlblikkuse astmele. Nendel juhtudel, kus töötaja ei ole süüdi praagi tekkimises, tasutakse talle praaktoodangu eest nagu kvaliteetse toodangu eestki. Samuti võiks nimetatud paragrahvis märkida, et ajapalka saavatele töötajatele praagi tootmise eest vähem ei tasuta, kuid tööülesannete mittekohusetruu täitmise eest võidakse neile määrata distsiplinaarkaristus.

V peatükk

TASUSTAMINE ÜLETUNNITÖÖ EEST

§ 1. Ületunnitöö mõiste

Lähtudes Vene NFSV tööseaduste koodeksi §-st 103 ja teiste liiduvabariikide tööseaduste koodeksite vastavates paragrahvides sisalduvast ületunnitöö mõiste piiritlest, on nõukogude juriidilises kirjanduses ületunnitöö määratlemisel alati olnud ühesugusel seisukohal selles, et ületunnitöö on töö, mida normeeritud tööajaga töötaja teeb üle kindlaksmääratud tööaja (tööpäeva) normaalkestuse antud ettevõttes või asutuses.

Töötamine üle tööpäeva normaalkestuse võib toimuda kas administratsiooni initsiatiivil või töötaja initsiatiivil. Administratsiooni initsiatiivil võib üle tööpäeva normaalkestuse töötamine toimuda administratsiooni korraldusel, töötaja initsiatiivil aga kas administratsiooni teadmisel või administratsiooni teadmiseta.

Kuni 1952. a. loeti nõukogude erialases kirjanduses ületunnitööks nii administratsiooni korraldusel kui ka administratsiooni teadmisel üle tööpäeva normaalkestuse tehtud töö.⁹⁰

Alates 1952. aastast loetakse erialases kirjanduses ületunnitööks ainult seda tööd, mis tehakse üle tööpäeva normaalkestuse administratsiooni korraldusel või mille tegemine tagantjärele sanktsioneeritakse administratsiooni poolt.⁹¹

Nõukogude juriidilises kirjanduses ületunnitöö määratlemises asetleidnud muudatused on meie arvates tingitud kohtupraktika

⁹⁰ N. G. Aleksandrov ja G. K. Moskalenko, Nõukogude tööõigus, Tallinn 1948, lk. 154; N. G. Aleksandrov jt. Tööseadusandlus. Kommentaar NSV Liidu tööseadusandluse ja Vene NFSV Tööseaduste Koodeksi juurde, Tartu 1949, § 103, kom. § 1, lk. 263 jj.

⁹¹ Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник, Советское трудовое право, Москва, 1952, lk. 204; Юридический словарь, Москва, 1953, lk. 587; Н. Г. Александров, Советское трудовое право, Москва, 1954, lk. 227; Е. Н. Коршунова, Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР, Москва, 1954, lk. 20; Н. Г. Александров, Советское трудовое право, Москва, 1959, lk. 226; М. Ю. Гольдштейн, В. С. Коротков, Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР, Москва, 1959, lk. 18 jj.; Трудовое право. Энциклопедический словарь, Москва, 1959, lk. 379; Юридический словарь, т. II, Москва, 1956, lk. 362.

muutumisest ületunnitöö tasu väljamõistmise küsimuses.⁹² Seostades ületunnitöö mõiste ületunnitöö eest tasu väljamõistmise küsimusega on toimunud meie kirjanduses ka ületunnitöö mõiste sisu ahendamine.

Meie arvates ei ole meie juriidilises kirjanduses esitatud ületunnitöö määrangud päris täpsed, sest nad ahendavad põhjendamatult ületunnitöö mõistet. Ei tuleks lugeda õigeaks ka ületunnitöö mõiste sidumist kohtute poolt ületunnitöö tasu väljamõistmise küsimusega.

Ületunnitöö sisuks on töötamine üle töötajale seadusega kindlaksmääratud tööpäeva (tööaja) normaalkestuse antud ettevõtte või asutuse huvides. Seejuures ei ole oluline, kas töötamine üle tööpäeva normaalkestuse toimub administratsiooni korraldusel või tema teadmisel.⁹³ Administratsiooni kohustuste hulka ei kuulu mitte ainult kohustus hoiduda korralduse andmisest üle tööpäeva normaalkestuse töötamiseks (välja arvatud seaduses ettenähtud erandjuhud), vaid on kohustatud jälgima ka tööpäevarežiimi kinnipidamist, sealhulgas ka seda, et töötajad õigeaegselt alustaksid ja lõpetaksid töö.⁹⁴

Seega on ületunnitööga tegemist nii sel juhul, kui üle tööpäeva (tööaja) normaalkestuse töötamine toimub administratsiooni korraldusel kui ka tema teadmisel.

Kuid mitte igasugune tööline või teenistuja poolt antud ettevõttes üle tööpäeva normaalkestuse tehtud töö ei kujuta endast ületunnitööd. Teatavasti võidakse kokkuleppel töötajaga anda talle mõnikord tegemiseks töid, mille täitmine ei tulene töötaja tööfunktsioonist. Sel juhul räägitakse eriülesande täitmisest töötaja poolt. Samuti võib töötaja peale põhiametikoha täita väljaspool tööaega veel mõne teise ametikoha järgseid ülesandeid koha-

⁹² Разъяснение Пленума Верховного Суда РСФСР 7 марта 1927 г. (Протокол № 5) «Об условиях и порядке вознаграждения за произведенную сверхурочную работу». Справочник по законодательству для судебно-прокурорских работников, т. I, Москва, 1949, лк. 449 jj.; ст. 13 Постановления № 59 Пленума Верховного Суда СССР 30 декабря 1937 г. «О практике судебных органов по трудовым делам», sealsamas, лк. 450; NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi 11. jaanuari 1952. a. määrus nr. 1 «Kohtupraktikast tsiviiltöösasjus» p. 12, NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi kehtivate määruste kogu 1924—1951. a., Tallinn 1953, лк. 164; ст. 14 Постановления № 13 Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам». «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1957, 5, лк. 21.

⁹³ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 103.

⁹⁴ Ст. 9 п. «ж» «Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений», утвержденных Государственным Комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦ СПС (Постановление от 12 января 1957 г. № 6). Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, лк. 418; п. 15 «Основных положений по учету труда и заработной платы на промышленных предприятиях, утвержденных Государственным Комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Министерством финансов СССР и ЦСУ СССР 10 февраля 1958 г. № 30 АВ/49/17. «СФХ» 1958, 2, лк. 42.

kaasluse korras. Ületunnitööga on meil tegemist aga ainult neil juhtudel, kui töötamisel üle tööpäeva normaalkestuse täidetakse töötaja tööfunktsiooni raamidesse kuuluvaid ülesandeid.

Meie arvates ei ole õige seisukoht, et ületunnitöö saab esineda ainult normeeritud tööajaga töötajate puhul. Ka normeerimata tööajaga töötaja võib teha ületunnitööd. Nõukogude seadusandlus määrab kindlaks tööpäeva normaalkestuse kõigile töötajale. Normeerimata tööpäevaga töötaja allub samuti ettevõtte või asutuse töösisekorra eeskirjadele, peab tööle ilmuma ettenähtud ajal ja kinni pidama tööajarežiimist⁹⁵ ning ainult erandjuhtudel võidakse temalt nõuda töötamist üle tööpäeva normaalkestuse. Seega normeerimata tööpäev ei tähenda sugugi piiramata (normeerimata) töötamist, vaid ainult seda, et administratsioon võib normeerimata tööajaga töötajat rakendada tema ametikoha tööülesannete täitmise iseärasustest tingitult ületunnitööle lihtsustatud korras, võrreldes normeeritud tööajaga töötajaga. Ka toimub normeerimata tööajaga töötajatele ületunnitöö kompenseerimine eri korras, võrreldes normeeritud tööajaga töötajatega.⁹⁶

Lähtudes eeltoodust võiks meie arvates ületunnitööd määratleda järgmiselt: ületunnitöö on töö, mida töötaja teeb oma tööfunktsiooni raames antud ettevõttes või asutuses üle tema kutsealale ettenähtud tööpäeva (tööaja) normaalkestuse.

Ületunnitöö võib toimuda kas enne tööpäeva algust, tööpäeva kestel ettenähtud, kuid tööaja hulka mittearvatavatel vaheaegadel või pärast tööpäeva lõppu. Tööd normaaltööpäeva hulka arvatavatel eriotstarbelistel töövaheaegadel (näiteks vaheajad naistöötajatele lapse rinnaga toitmiseks, soojendusvaheajad välisõhus külmal aastaajal töötamisel jne.) ei saa vaadelda ületunnitööna, sest nendel vaheaegadel töötamise tõttu ei toimu tööpäeva normaalkestuse ületamist. Töötaja kas jätab kasutamata oma õiguse vaheaja pidamiseks või administratsioon, mitte võimaldades vaheaja kasutamist, rikub seaduses ettenähtud töötingimusi. Järelikult viimati nimetatud juhul on töötajal õigus nõuda endale seaduses ettenähtud töötingimuste loomist.

⁹⁵ Välja arvatud töötajad, kellele seadus lubab tööpäeva kasutamist oma äranägemise järgi.

⁹⁶ Normeerimata tööajaga töötaja rakendamiseks ületunnitööle ei ole vaja ametiühingu käitis- või kohaliku komitee luba ületunnitöö tegemiseks. Samuti ei maksta ületunnitöö eest normeerimata tööajaga töötajatele rahalist kompensatsiooni. Et normeerimata tööajaga töötajatel tuleb erandjuhtudel töötada üle tööpäeva normaalkestuse, seda on arvestatud juba neile palgamäärade kehtestamisel. Samuti on ette nähtud normeerimata tööajaga töötajatele lisapuhkuse andmise võimalus. Meie arvates rakendatakse praktikas normeerimata tööpäeva põhjendamatuult palju ning oleks vaja tõsiselt kaaluda normeerimata tööpäeva rakendamise võimaluste kitsendamist. Võimalik, et normeerimata tööpäeva rakendamiseks oleks vaja välja töötada ametikohade näidisloetelu, kus normeerimata tööpäeva rakendamine võiks tulla arvesse administratsiooni ja ametiühingu käitis- või kohaliku komitee kokkuleppel. Normeerimata tööpäeva rakendamine tuleks põhiliselt viia nende juhtudeni, kus töötajal lubatakse tööpäeva kasutada oma äranägemise järgi, nõudes temalt vaid teatud tööülesannete kvaliteetset ja tähtjalist täitmist.

§ 2. Tööliste ja teenistujate rakendamine ületunnitööle

Tööliste ja teenistujate rakendamine ületunnitööle on üldreeglinas keelatud ja võib toimuda ainult seaduses ettenähtud erandjuhtudel.⁹⁷ Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi §-s 104 toodud juhtude loetelu, millal lubatakse tööliste ja teenistujate rakendamist ületunnitööle, on ammendav. Loetelus mitte ettenähtud juhtudel on tööliste ja teenistujate rakendamine ületunnitööle keelatud.

Kuid ka Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi §-s 104 ettenähtud juhtudel ei tohi administratsioon rakendada töötajaid ületunnitööle omal suval, vaid peab saama ületunnitööde tegemiseks loa vastavalt ametiühinguorganilt.

Alates 15. juulist 1958. a., s. o. «Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimääruse» kinnitamisest, annab loa ületunnitöö tegemiseks ametiühingu käitis- või kohalik komitee.⁹⁸

Administratsiooni taotlus ületunnitöö tegemiseks tuleb läbi vaadata ametiühingu käitis- või kohaliku komitee koosolekul. Ametiühingukomitee peab kontrollima, kas administratsioon taotleb ületunnitöö tegemist juhtudel, mis on ette nähtud Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi §-s 104. Tuleb silmas pidada, et ametiühingukomitee ei või lubada ületunnitöid mitte igasuguste tööde puhul, vaid ikkagi ainult seadusega ettenähtud tööde tegemiseks.⁹⁹ Ametiühingukomitee peab kontrollima, kas ületunnitöö tegemine on hädavajalik või leidub siiski võimalusi vastavate tööde tegemiseks muul viisil, näiteks töö parema organiseerimise ja tööpäeva parema ärakasutamise teel. Kui ametiühingukomitee leiab, et ületunnitöö tegemine osutub hädavajalikuks, peab ta määrama ka lubatavate ületundide arvu.¹⁰⁰ Juhul, kui administratsioon taotleb ületunnitöö tegemist mitmesugusteks otstarveteks, peaks ametiühingukomitee kindlaks määrama lubatavate ületundide arvu eraldi igaks otstarbeks.

⁹⁷ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, §§ 103, 104.

⁹⁸ Ст. 9 Положения о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утверждено указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1958 г. «СФХ» 1958, 6, lk. 17.

⁹⁹ Н. Александров, За дальнейшее укрепление социалистической законности в области трудовых отношений. «Социалистический труд» 1956, 2, lk. 40.

¹⁰⁰ Ст. 2 Постановления Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 13 июня 1958 г., протокол № 11 п. 8 «Об усилении профсоюзными организациями контроля за производством сверхурочных работ на предприятиях и в учреждениях». «СФХ» 1958, 6, lk. 23.

Kuigi nimetatud määrus on vastu võetud perioodil, mil ületunnitööks loa andmine ei kuulunud ametiühingu käitis- või kohaliku komitee pädevusse, tuleb selles esitatud nõudeid lugeda kohustuslikuks ka ametiühingu käitis- või kohalikele komiteedele, sest vastavad nõuded püstitati kogu ametiühinguorganisatsiooni ette. Pealegi ka sel perioodil, mil loa ületunnitöö tegemiseks andsid ametiühingute kõrgemalseisvad organid, pidi administratsiooni taotlusele olema juurde lisatud ametiühingu käitis- või kohaliku komitee seisukoht ületunnitööde vajalikkuse ja arvu osas.

Seega ametiühingu käitis- või kohalik komitee ei tohi anda administratsioonile kergekäeliselt luba ületunnitöö tegemiseks. Ametiühingukomitee peab olema selleks organiks, kes otsustavalt lõikab läbi kõik need juhud, kus administratsioon taotleb põhjendamatu ületunnitöö tegemist.

Kui administratsioon rikub seadust ja rakendab töotajaid ületunnitööle, ilma et tal oleks ametiühingu käitis- või kohaliku komitee luba ületunnitöö tegemiseks, on ametiühingukomiteel õigus nõuda administratsioonilt sellise ületunnitöö lõpetamist. Samuti on ametiühingu käitis- või kohalikul komiteel õigus üles tõsta administratsiooni suhtes kõrgemal seisvate organite ees küsimus ebaseaduslike ületunnitööde organiseerimises süüdi olevate ametiisikute vastutusele võtmisest.

Ametiühinguorganite, sealhulgas ka ametiühingu käitis- ja kohalike komiteede võitlus ületunnitööde põhjendamatu tegemise vastu ei ole olnud seni alati küllalt efektiivne. Esineb veel juhtumeid, kus ametiühingukomiteed kergekäeliselt annavad administratsioonile loa ületunnitööde tegemiseks, samuti juhtumeid, kus ametiühingukomiteed sallivad seda, et administratsioon organiseerib ületunnitööd üldse ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee loata.

Selleks et likvideerida täielikult need üksikjuhud, kus administratsioon rakendab töotajaid ületunnitööle ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee loata või kus ametiühingu käitis- või kohalik komitee annab administratsioonile kergekäeliselt ja põhjendamatu loa ületunnitöö tegemiseks, tuleks meie arvates anda NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekti kohaselt loodavatele õiguslastele tööinspeksioonidele¹⁰¹ õigus nõuda administratsioonilt ületunnitöö viivitamatut lõpetamist juhul, kui töotajad on rakendatud ületunnitööle ilma ametiühingukomitee loata, ja karistada süüdi olevaid ametiisikuid trahvi määramise teel. Samuti peaks õiguslastele tööinspeksioonidele antama õigus ametiühingu käitis- või kohaliku komitee otsuse kontrollimiseks ületunnitöö lubamise osas ja vajaduse korral nõuda ületunnitöö lubamise küsimuse uuesti läbivaatamist ametiühingu käitis- või kohaliku komitee poolt.

Kuigi Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 104 nõuab, et administratsioon üldreeglina taotleks ületunnitöö tegemiseks ametiühinguorganilt eelnevalt loa, näeb § 104 märkus ette võimaluse teha ületunnitööd erandjuhtudel ka ilma ametiühinguorganite eelneva loata, toimunud ületunnitööst aga kohustuslikult vastavale ametiühinguorganile tagantjärele teatades.

Kuni «Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimääruse» kehtestamiseni rakendati nimetatud erandit nendel juhtudel, kui administratsioonil ei olnud võimalik ületunnitöö tege-

¹⁰¹ Ст. 78 п. «б» проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. «Социалистическая законность» 1959, 10.

mise vajadust ette näha ja seega ka ametiühinguorganitelt eelnevat luba taotleda (näiteks mitmesugustel avariijuhtudel). Sellise erandi olemasolu oli hädavajalik, arvestades seda, et loa ületunni- töö tegemiseks andsid ettevõttest kaugel asuvad ametiühingu- organid — ametiühingu oblasti- või vabariiklikud komiteed.

Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimäärus kui üleliiduline akt ei näe ette ühtki erandit, mil ületunnitöö tegemine võiks toimuda ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee loata.¹⁰² Samuti ei näe NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadus- andluse aluste projekt ette võimalust ületunnitööde tegemiseks ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee loata.¹⁰³

Meie arvates tähendab seaduse säte, et ületunnitööd võivad toimuda ametiühingu käitis- või kohaliku komitee loal, seda, et enne kui administratsioon rakendab töötajaid ületunnitöödele, peab tal olema ametiühingu käitis- või kohaliku komitee luba üle- tunnitöö tegemiseks. Teiste sõnadega öeldes näevad nii ameti- ühingu käitis- ja kohaliku komitee põhimäärus, kui ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekt ette, et ületunnitöö tegemine võib toimuda ainult ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelneval loal. Sellepärast ei kohusta nime- tatud aktid ka administratsiooni toimunud ületunnitöödest ameti- ühingukomiteele tagantjärele teatama.

Printsiibis on töötajate rakendamine ületunnitööle käitis- või kohaliku komitee eelneval loal kõigiti õige ja meie arvates annab seadus eelkõige küsimuse printsiipiaalse lahenduse. Kuigi üle- tunnitööks loa andev organ — ametiühingu käitis- või kohalik komitee — on ettevõttele väga lähedal, esineb praktikas siiski juhtu- meid, kus administratsioonil praktiliselt ei ole võimalik taotleda töötajate ületunnitööle rakendamiseks ametiühingukomitee kui kollektiivse organi eelnevat nõusolekut. Asi on selles, et ameti- ühingukomitee ei ole ju koos pidevalt ja tema kiire kokkukutsu- mine võib osutuda võimatuks. Samal ajal aga olukord nõuab töö- tajate viivitamatut rakendamist ületunnitööle (näiteks mitme- suguste avariijuhtude, loodusõnnetuste puhul jne.).

Meie arvates tuleks asuda seisukohale, et neil erandjuhtudel, kui administratsioonil puudub võimalus taotleda ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelnevat luba ületunnitöö tegemiseks, kuid tööde viivitamatu tegemine on vajalik, võib administratsioon rakendada töötajaid ületunnitööle ka ilma ametiühingukomitee eelneva loata. Kuid neil juhtudel peaks administratsioon viivita- matult teatama ametiühingu käitis- või kohalikule komiteele (tule- vikus, peale õigusalaste tööinspeksioonide moodustamist, ka õigusalasele tööinspektorile) ületunnitööde alustamisest. Järelikult

¹⁰² Ч. II, ст. 9 Положения о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утверждено указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1953 г. «СФХ» 1958, 6, lk. 17.

¹⁰³ Ч. II, ст. 18 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. «Социалистическая законность» 1959, 10.

sellistel juhtudel arutab ametiühingukomitee ületunnitööde küsimust (vähemalt osa ületundide osas) tagantjärele.

Ilma ametiühingukomitee eelneva loata ületunnitöö tegemise juhtude tagantjärele arutamisel ametiühingu käitis- või kohalikus komitees on meie arvates see tähtsus, et ametiühingukomitee annab sellega hinnangu administratsiooni tegevusele. Teiste sõnadega, ametiühingukomitee kontrollib, kas ületunnitööd tehti seaduses ettenähtud juhtudel ja kas töötajate rakendamine ületunnitööle oli vajalik. Kui ametiühingukomitee leiab, et administratsioon laskis teha ületunnitööd põhjendamatult, peaks ta tõstma küsimuse süüdi olevate ametiisikute vastutusele võtmiseks.

Küsimuse selline lahendus kindlustab administratsioonile võimaluse töötajate operatiivseks rakendamiseks ületunnitööle, kuid seab ka administratsiooni tegevuse ametiühingu käitis- või kohaliku komitee kontrolli alla.

Administratsiooni korraldus ületunnitöö tegemiseks on tööliste ja teenistujate suhtes täitmiseks kohustuslik, sõltumata sellest, kas administratsioonil on ametiühingukomitee luba ületunnitöö tegemiseks või mitte. Kui töötajad leiavad, et administratsioon rakendab neid ületunnitööle nende tööde tegemiseks, kus ületunnitöö tegemine ei ole lubatud, või küll töödele, kus ületunnitöö seaduse järgi on lubatud, kuid administratsioon rakendab töötajaid ületunnitööle ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee loata, siis võivad nad administratsiooni tegevuse peale kaevata, kuid peavad asuma administratsiooni korralduse täitmisele ja tegema ületunnitööd kuni administratsiooni ebaseadusliku korralduse äramuutmiseni.

Ületunnitööle ei ole administratsioonil õigus rakendada mitte iga töolist või teenistajat. Kehtiva seadusandluse kohaselt on keelatud rakendada ületunnitööle alaealisi töötajaid, rasedaid naistöötajaid alates viiendast raseduskuust, lapsi rinnaga toitvaid emasid kogu rinnaga toitmise perioodil, aktiivses vormis tuberkuloosi põdevaid töölisi ja teenistujaid, invaliide, kellel ATEK-i otsusega on ületunnitöö keelatud, ja töölisnoorte koolide õpilasi õppepäevadel.¹⁰⁴

Nimetatud töölisi ja teenistujaid ei tohi administratsioon rakendada ületunnitööle isegi siis, kui need töötajad oleksid nõus tegema ületunnitööd.

Samuti keelab seadusandlus rakendada kohustuslikus korras

¹⁰⁴ Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, §§ 105, 131; vt. ka Н. Г. Александров и др., Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР, Москва, 1954, § 105, ком. § 2, lk. 223; ст. 7 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. «Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении почетного звания «Мать-героиня» и учреждении ордена «Материнская слава» и медали «Медаль материнства». Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР (1938 — июль 1956 гг.), Москва, 1956, lk. 385.

ületunnitööle ka neid suure Isamaasõja ja tööinvaliide, kellel ATEK-i otsusega ei ole keelatud ületunnitöö tegemine. Kuid viimati nimetatud invaliide võib administratsioon rakendada ületunnitööle kokkuleppel nendega.¹⁰⁵

Kui administratsioon peaks mõnele eespool nimetatud töötajatest andma korralduse ületunnitöö tegemiseks, siis töötajal ei tarvitse asuda selle korralduse täitmisele.

NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis nähakse ette töötajate nende kategooriate laiendamine, keda ei tohi rakendada ületunnitööle või keda ei tohi rakendada ületunnitööle ilma töötaja enda nõusolekuta. Aluste projekti § 49 kohaselt keelatakse naistöötajate rakendamine ületunnitööle kogu raseduse ja lapse rinnaga toitmise perioodil, samuti kõigi naistöötajate rakendamine ületunnitööle, kellel on kuni 1 aasta vanuseid lapsi. Lisaks sellele keelatakse nende naistöötajate rakendamine ületunnitööle kohustuslikus korras, s. o. ilma töötaja enda nõusolekuta, kellel on 1—8 aasta vanuseid lapsi. Aluste projekti § 57 kohaselt keelatakse ka alaealiste rakendamine ületunnitööle.

Meie arvates oleks otstarbekas ületunnitööle kohustuslikus korras rakendamise keeldu laiendada veelgi.

Vastavalt NSV Liidu Ministrite Nõukogu 2. juuli 1959. a. määrusele nr. 720 anti Eesti NSV Ministrite Nõukogu 20. juuli 1959. a. määrusega nr. 273 tootmistööd katkestamata edukalt õppivatele õhtuste ja mittestatsionaarsete kõrgemate ja kesk-eriõppeasutuste (fakultetide, osakondade) üliõpilastele ja õpilastele rida soodustusi, muuhulgas ka õigus täiendavate puhkuste saamiseks õppe- ja eksamissessioonidel, diplomitöö ettevalmistamiseks ja kaitsmiseks jne. ning 10 kuu jooksul enne diplomitöö tegemisele asumist või riigieksamite sooritamist igal nädalal teatud hulga vabade päevade saamiseks.¹⁰⁶

Samuti näeb kehtiv seadusandlus ette rea soodustusi tootmistööd katkestamata üldhariduslikes koolides õppijatele.¹⁰⁷

Kuid ületunnitööle rakendamise keeldu eespool nimetatud töötajate-õppijate suhtes üldreeglina kehtestatud ei ole ning nende rakendamine ületunnitööle võib toimuda kohustuslikus korras. Vastuolu antud juhul on ilmne, sest on ju viimati nimetatud aktide eesmärgiks kindlustada töötajatele täiendavalt vaba aega oma õppeülesannete edukaks täitmiseks.

¹⁰⁵ Н. Г. Александров и др., Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР, Москва, 1954, § 139, ком. § 13, lk. 276 jj.

¹⁰⁶ Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus 20. juulist 1959. a. nr. 273 «Soodustustest õhtuste ja mittestatsionaarsete kõrgemate õppeasutuste üliõpilastele ja kesk-eriõppeasutuste õpilastele». «Eesti NSV Teataja» 1959. 40, art. 207.

¹⁰⁷ Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus 21. novembrist 1959. a. nr. 433 «Lühendatud tööpäeva või lühendatud töönädala kehtestamisest isikutele, kes tootmistööd katkestamata edukalt õpivad töölis- ja maanoorte koolides — õhtustes (vahetustega töötavates, hooajalistes) ja mittestatsionaarsetes üldhariduslikes keskkoolides». «Eesti NSV Teataja» 1959, 57, art. 309.

Et soodustada üldhariduslikes koolides, kesk-eriõppeasutustes või kõrgemates õppeasutustes tootmistööd katkestamata õppivaid töölisi ja teenistujaid, kelle arv pidevalt suureneb, tuleks keelata nende rakendamine ületunnitööle kohustuslikus korras, lubades neid töötajaid rakendada ületunnitööle vaid kokkuleppel nendega.

Seadusandluses on piiratud ka töötajalt nõuda lubatavate ületundide arv. Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 106 kohaselt ei tohi töötaja poolt aasta jooksul tehtavate ületundide arv ületada 120 tundi aastas.¹⁰⁸ Kahel teineteisele järgneval päeval ei või töötajalt nõuda üle 4 ületunni.

Kui töötaja on täitnud juba ületundide aastanormi, siis ei saa teda enam kohustada ületunnitöö tegemisele. Samuti ei saa kohustada töötajat tegema üle 4 ületunni kahel teineteisele järgneval päeval. Kui administratsioon annab töötajale korralduse ületunnitöö tegemiseks üle ettenähtud piirnormide, ei tarvitse töötaja täita administratsiooni korraldust ületunnitöö piirnorme ületavas osas.

Kehtiv seadusandlus ei määra üldreeglina eraldi kindlaks töötajalt kalendrikuu jooksul nõuda lubatavate ületundide arvu. Et aasta jooksul töötajalt nõuda lubatavate ületundide arv on küllaltki suur ning kalendrikuu jooksul töötajalt nõuda lubatavate ületundide arv on piiratud ainult sellega, et kahel teineteisele järgneval päeval ei või nõuda töötajalt üle 4 ületunni, siis võib see üksikjuhtudel viia olukorrani, kus töötaja küllaltki pika perioodi vältel peab tegema süstemaatiliselt ületunnitööd. Et selliseid tekida võivaid üksikjuhtumeid edaspidi vältida, nähakse NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis ette mitte ületundide aastanormi, vaid töötajalt nõuda lubatavate ületundide kuunormi kehtestamine. Aluste projekti § 18 lg. 3 kohaselt nähakse ette, et töötajalt nõutavate ületundide arv ei tohi ületada 10 tundi kuus. Meie arvates on aluste projektis esitatud seisukoht õige ja otstarbekohane.

Kehtiv seadusandlus määrab kindlaks töötajalt nõuda lubatavate ületundide kuu piirnormi ainult hooajatööliste, kelle tööaega arvestatakse kuuviisiliselt. NSV Liidu TööRK 5. aprilli 1928. a. määruse kohaselt lubatakse sellistelt töötajatelt nõuda mitte üle 50 ületunni kuus. Sellist suurt ületundide arvu ei saaks edaspidi otstarbekaks pidada ka hooajatööliste suhtes. Meie arvates tuleks edaspidi lubada ka hooajatöölistelt nõuda mitte üle 10 ületunni kuus, s. o. kehtestada ka nende suhtes NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis ettenähtud ületunnitööde piirnorm.

¹⁰⁸ Vastavalt Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 106 märkusele võidakse üksikutes rahvamajanduse harudes, kus töö on sesoonse iseloomuga, kehtestada töötajatele suurem ületunnitöö piirnorm.

§ 3. Ületunnitöö tasustamine

ÜAÜKN-i 29. juuli 1934. a. määruse kohaselt on ületunnitöö kompenseerimine vaba aja andmisega kategooriliselt keelatud ja võib toimuda ainult rahas.¹⁰⁹

Ületunnitööde kompenseerimine ainult rahas aitab kindlustada ettevõttes õiget töörežiimi ja kindlustab töötajatele regulaarse igapäevase puhkuse. Ühtlasi sunnib ületunnitöö rahaline kompenseerimine administratsiooni kaaluma, kas ületunnitöö tegemine on hädavajalik, sest ulatuslik ületunnitööde tegemine viib ettevõtte palgafondi ülekulutamisele. Ka kergendab ületunnitöö rahaline kompenseerimine kontrolli teostamist ületunnitööde üle.

Ületunnitöö tasustamine on reguleeritud Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi §-ga 60, mille kohaselt ületunnitöö tasu esimese kahe tunni eest ei või olla väiksem töötaja poolteisekordsest ja järgmiste tundide eest mitte väiksem kahekordsest normaaltöötasust.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 60 annab ületunnitöö tasustamise põhimõttelise lahenduse ning ületunnitöö eest lisatasu maksmise korda on täpsustatud hilisema seadusandlusega.

NSV Liidu TöörK 8. aprilli 1932. a. määruse kohaselt makstakse nendes ettevõtetes, kus ajatööliste ja tükitööliste on kehtestatud erinevad tariifi-palgamäärad, lisatasu ületunnitöö eest, lähtudes vastava kategooria ajatöölise tariifi-palgamäära.¹¹⁰

Seega ajapalka saavatele töötajatele makstakse iga päev kahe esimese ületunni eest poolteisekordne ja iga järgneva ületunni eest kahekordne tariifijärgne tunnipalgamäär. Tükipalka saavatele töötajatele aga makstakse lisaks tükitööhinnete järgi saadavale palgale kahe esimese ületunni eest 50%, iga järgneva ületunni eest aga 100% temale vastava kategooria ajapalka saava töötaja tariifijärgsest tunnipalgamäära.

Ületunnitöö tasu suurst ei sea seadusandlus sõltuvusse sellest, millal ületunnitöö toimub, s. o. kas enne normaaltööpäeva algust, selle kestel ettenähtud, kuid tööaja hulka mitteamatavatel vaheaegadel või pärast normaaltööpäeva lõppu, vaid ainult ületunnitöö ajalises kestusest. Sellepärast ka nendel juhtudel, kui töötaja rakendatakse ületunnitööle mitte vahetult pärast tööpäeva normaalkestuse lõppu, vaid alles teatud vaheaja möödudes¹¹¹, tuleb talle esimese kahe ületunni eest ikkagi tasuda n. ö. poolteisekordselt.

¹⁰⁹ Постановление ВЦСПС от 29 июля 1934 г. «О недопустимости компенсации сверхурочных работ отгулом». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 316.

¹¹⁰ Постановление НКТ СССР от 8 апреля 1932 г. № 59 «О порядке оплаты сверхурочных работ». Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 316.

¹¹¹ Praktikas esineb juhtumeid, kus töötaja kutsutakse kodunt tööle 3–4 tundi pärast tööpäeva lõppu vahepeal tekkinud avarii kõrvaldamiseks jne.

Praktikas esineb ka juhtumeid, kus töötajalt nõutakse tööd väljaspool tööpäeva normaalkestust tema iganädalasel puhkeajal. Et töötaja iganädalane puhkeaeg koosneb igapäevasest puhkusest pluss iganädalasest puhkepäevast, siis töötamine väljaspool tööpäeva normaalkestust kuni iganädalase puhkepäeva alguseni või pärast selle lõppu kujutab endast tavalist ületunnitööd, mille eest tuleb ka vastavalt tasuda.

Neil juhtudel, kui töötaja on ajutiselt üle viidud teisele, madalamalt tasustatavale tööle, kuid talle säilitatakse alatise töö järgne tariifne või keskmine palk, tuleb ületunnitöö tasu arvutamisel lähtuda tema alatise töö järgsest (vastava kategooria ajatöölise) tariifi-palgamäärast. Neil juhtudel, kui töötaja on ajutiselt üle viidud madalamalt tasustatavale tööle ilma endise töö järgse tariifi- või keskmise palga säilitamiseta, tuleb ka talle ületunnitöö tasu arvestamisel lähtuda selle (uue) töö järgsest tariifi-palgamäärast.

Kui töötaja viiakse ajutiselt üle teisele, kõrgemalt tasustatavale tööle, tuleb ületunnitöö tasustamisel lähtuda kõrgemast palgamäärast.

Töötaja üleviimisel alatiseks teisele, madalamalt tasustatavale tööle administratsiooni initsiatiivil tuleb töötajale alates üleviimise momendist maksta ületunnitöö tasu tema uuest tariifi-palgamäärast lähtudes, hoolimata sellest, et talle esimese kahe nädala jooksul makstakse vahe endise töö järgse keskmise palga ja uue töö järgse palga vahel.

Kuid mitte kõigi töötajate tööaega ei arvestata päevaviisiliselt. Mõningatel töötajatel arvestatakse tööaega pikemate perioodide — nädala, dekaadi, kuu või isegi kvartali viisi, s. o. summeeritult. Töötaja summeeritud arvestuse puhul võib töötaja mõnel päeval töötada üle tööpäeva normaalkestuse, mõnel päeval aga vähem tööpäeva normaalkestusest, arvestusega, et tema faktiline tööaeg arvestusperioodil kokku ei ületaks arvestusperioodi töötaja normaalkestust. Seega töötaja summeeritud arvestuse puhul on tegemist ületunnitööga vaid juhul, kui arvestusperioodil tegelikult tööl olnud aeg ületab arvestusperioodi normaaltöötaja kestuse.

Olgu töötajal, kelle tööaega arvestatakse kuuviisiliselt, tööpäeva normaalkestuseks 7 tundi. Antud kuus on 27 tööpäeva, millest 4 on puhkepäevaeelsed päevad. Selle töötaja tööaja normaalkestus antud kuus on seega $23 \times 7 + 4 \times 6 = 185$ tundi. Kõik tunnid, mida see töötaja antud kuus teeb üle 185 tunni, kujutavad endast ületunnitööd.

Et töötaja summeeritud arvestuse puhul ei ole võimalik ületunnitööd välja tuua iga päeva kohta eraldi, siis ka ületunnitöö tasustamine ei saa toimuda ületunnitöö faktilise tegemise järgi, vaid ainult kogu arvestusperioodi kohta tervikuna. Arvestusperioodil tehtud ületundide eest, mis ei ületa keskmiselt kaht tundi iga tööpäeva kohta (s. o. toodud näite puhul 54 tundi), tasutakse töötajatele poolteisekordselt, sõltumata sellest, kuidas üle-

tunnitöid üksikutel päevadel tegelikult tehti. Nende ületundide eest, mis ületavad antud kuu tööpäevade kahekordse arvu, tasutakse töötajatele kahekordselt.

Seega olulisi erinevusi ületunnitöö tasustamisel tööaja päeva- viisilise ja summaarse arvestuse puhul ei esine.

Praktikas esineb juhtumeid, kus töötaja, kelle tööaega arvestatakse summaarselt, töötab ainult osa arvestusperioodist näiteks haigestumise, korralisel puhkusel oleku või vallandamise tõttu. Nagu näitab V. Katajev, leitakse mõningates ettevõtetes, et kui töötaja on töötanud ainult osa arvestusperioodist ja ei ole ületanud kogu arvestusperioodi töötaja normaalkestust, siis sel juhul üldse ületunnitööd ei esine ja järelikult ei teki ka küsimust ületunnitöö tasu maksmisest.¹¹²

Meie arvates ei saa sellist seisukohta pidada õigeks, sest ka töötaja summeeritud arvestuse puhul võib nõuda töötajalt töötamist ikkagi ainult töötaja normaalkestuse ulatuses. Sellepärast juhtudel, kui töötaja näiteks poole kuu jooksul on faktiliselt täitnud kuu normaaltöötaja normi ning siis haigestub ja ei saa tööle ilmuda teistel, temale graafiku järgi ettenähtud päevadel, on ta kahtlematult teinud ületunnitööd, sest ta on ületanud tööl oldud päevade töötaja normaalkestuse piiri. Järelikult tuleks talle maksta ka ületunnitöö tasu.

Töötaja summeeritud arvestuse puhul, kui töötaja töötas ainult osa arvestusperioodist, tuleks ületundide arv meie arvates kindlaks määrata järgmiselt. Jagades arvestusperioodil tööl oldud tööpäevade arvu arvestusperioodi tööpäevade koguarvuga saame suhte, mis näitab, kui palju tööl oldud päevade tööaeg peaks moodustama arvestusperioodi töötaja normaalkestusest. Kõik tunnid, mis ületavad sel viisil leitud tööl oldud aja normaalkestuse, kujutavad endast ületunnitööd, mille eest tuleb maksta rahalist kompensatsiooni.

Näiteks töötaja pidi graafiku kohaselt tööle ilmuma antud kuus 24 korda. Tema tööpäeva normaalkestuseks on 7 tundi. Antud kuu töötaja kogukestuseks oli määratud 168 tundi, mis vastab antud kuu kõigi kalendrijärgsete tööpäevade töötaja summale ja milles on arvestatud tööpäeva lühendamist puhkepäeva ja riiklike pühade eelsetel päevadel. Töötaja ilmus tööle 12 korral, töötades kokku 100 tundi, misjärel oli haige arvestusperioodi lõpuni. Jagades tööl oldud päevade arvu (12) kuu tööpäevade arvuga (24), saame 0,5, mis näitab, kui palju kuu tööajast oleks töötaja pidanud nende päevade jooksul töötama ($168 \times 0,5 = 84$ tundi). Järelikult see töötaja tegi 16 ületundi. Et ületundide arv ei ületa tööl oldud päevade kahekordset arvu ($12 \times 2 = 24$), siis tuleb talle kõigi ületundide eest tasuda poolteisekordselt.

Ületunnitöö tasu makstakse töötajale kõigi ületundide eest,

¹¹² В. Катаев. Как учитывать переработанное рабочее время. «Социалистический труд» 1959, 2, lk. 76.

sõltumata sellest, kas administratsioonis oli ametiühingu käitis- või kohaliku komitee luba ületunnitöö tegemiseks, kas ületunnid tehti töödel, kus seadus lubab ületunnitööd või mitte või kas administratsioon on nõudnud töötajalt ületunnitööd seaduses lubatud ulatuses või rohkem.

Tööaja päevaviisilise arvestuse puhul makstakse ületunnitöö tasu välja koos selle perioodi eest palga väljamaksmisega, mil toimus ületunnitöö tegemine. Tööaja summeeritud arvestuse puhul makstakse põhitasu (tariifi-palgamäär või tükitööhinnete järgne palk) ületundide jooksul tehtud töö eest välja igal palga-päeval, lisatasu vastava kategooria ajatöölise tariifi-palgamäära poolest või täies suuruses aga selle perioodi eest palga välja-maksmisel, mil lõppes see tööaja arvestusperiood, mil tehti üle-tunnitööd. Näiteks tööaja kuuviisilise arvestamise puhul maks-takse lisatasu ületunnitöö eest välja kuu teise poole palga välja-maksmisel.

Õigus nõuda saamata jäänud ületunnitöö tasu tekib töötajal alates sellest momendist, mil oleks pidanud toimuma tehtud üle-tundide eest tasu väljamaksmine.

Kuni 1952. aastani asuti kohtupraktikas kindlalt seisukohal, et töötajal on õigus nõuda ja kohtud peavad välja mõistma üle-tunnitöö tasu kõikidel juhtudel, kui leiab tõestamist, et ületunni-töö on tehtud administratsiooni korraldusel või teadmisel.¹¹³

11. jaanuari 1952. a. määruses nr. 1 «Kohtupraktikast tsiviil-tööasjus» asus aga NSV Liidu Ülemkohtu Pleenum seisukohale, et kohtud võivad töötajale ületunnitöö tasu välja mõista üksnes juhtudel, kui leiab tõestamist, et ületunnitöö on tehtud administ-ratsiooni korraldusel.¹¹⁴

Samasugusele seisukohale ületunnitöö tasu väljamõistmise küsimuses asus NSV Liidu Ülemkohtu Pleenum ka oma 13. sep-tembri 1957. a. määruses.¹¹⁵

Seejuures administratsiooni korraldusel tehtud ületunnitööna vaadeldakse kohtupraktikas nii neid juhtumeid, kus töötaja toot-mis-tehniliste tingimuste tõttu ei saa töötamist lõpetada, vaid peab teatud juhtudel jätkama töötamist ka väljaspool normaal-tööaja kestust, kui ka juhtumeid, kus töötaja töötab üle normaal-

¹¹³ Разъяснение Пленума Верховсуда РСФСР 7 марта 1927 г. (Протокол № 5) «Об условиях и порядке вознаграждения за произведенную сверхурочную работу». Справочник по законодательству для судебно-прокурорских работников, т. I, Москва, 1949, lk. 449 jj.; ст. 13 Постановления № 59 Пленума Верховного суда СССР от 30 декабря 1937 г. «О практике судебных органов по трудовым делам». Справочник по законодательству для судебно-прокурорских работников, т. I, Москва 1949, lk. 450.

¹¹⁴ NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi 11. jaanuari 1952. a. määrus nr. 1 «Kohtupraktikast tsiviiltööasjus», p. 12. NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi kehtiva määruste kogu 1924.—1951. a., Tallinn 1953, lk. 164.

¹¹⁵ Ст. 14 Постановления № 13 Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам». «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1957, 5, lk. 21.

tööaja kestuse seadusest tuleneva kohustuse tõttu.¹¹⁶ Nii näiteks NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee 12. jaanuari 1957. a. määrusega nr. 6 kinnitatud «Riiklike, kooperative ja ühiskondlike ettevõtete ja asutuste tööliste ja teenistujate töösisekorra tüüpeeskirjade» p. 16 kohaselt ei tohi katkestamatu tootmisprotsessi puhul töötaja lahkuda töötamiskohalt enne, kui ilmub vahetustööline või administratsioon kindlustab tema väljavahetamise mõne teise töötajaga.¹¹⁷

Seega alates 1952. a. on kohtupraktikas ahenenud juhtude ring, kus töötajale mõistetakse välja tasu ületunnitöö eest.

Kohtupraktika seisukoht, et kohtud võivad välja mõista ületunnitöö tasu ainult siis, kui leiab tõendamist ületunnitöö tegemine administratsiooni korraldusel, ei tähenda seda, et administratsioon ei tohiks tasuda ilma tema korralduseta tehtud ületunnitöö eest, kui ta peab nende ületundide tegemist vajalikuks. Administratsioon võib tagantjärele sanktsioneerida igasuguse ületunnitöö. Kuid juhul, kui administratsioon ei sanktsioneeri tema korralduseta tehtud ületunnitööd, ei ole töötajal õigus nõuda nende tööde eest ületunnitöö tasu, välja arvatud eespool toodud juhtudel. Seega administratsiooni otsus tema korralduseta tehtud ületunnitööde sanktsioneerimise või mittesanktsioneerimise osas on lõplik ja töötaja ei saa sellele edasi kaevata töötülide läbivaatamise korras.

Alates 1952. a. kohtupraktikas esinev seisukoht ületunnitöö tasu väljamõistmiseks ainult administratsiooni korraldusel tehtud ületundide eest on leidnud kritiseerimist nii üksikute teadlaste kui ka praktikute poolt. On avaldatud arvamust, et õigem oleks ületunnitöö tasu väljamõistmine ka neil juhtudel, kui leiab tõestamist, et ületunnitööd tehti administratsiooni teadmisel.¹¹⁸

Seega sisuliselt soovitatakse tagasipöördumist enne NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi 11. jaanuari 1952. a. määruse nr. 1 ilmutamist esinenud praktika juurde, kus kohtud mõistsid välja ületunnitöö tasu nii administratsiooni korraldusel kui ka tema teadmisel tehtud ületundide eest.

Meie arvates on käesoleval ajal kujunenud kohtupraktika ületunnitöö tasu väljamõistmise osas õige ja tagasipöördumist varem esinenud praktika juurde ei saaks lugeda põhjendatuks. Administratsiooni teadmisel tehtud ületundide eest ületunnitöö tasu väljamõistmine töötülisid lahendavates organites ei aitaks oluliselt kaasa varjatud ületunnitöö avastamisele ja administratsiooni vastutuse tõstmisele tööajarežiimist täpseks kinnipidamiseks. Töö-

¹¹⁶ Е. Н. Коршунова, Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР, Москва, 1954, lk. 23.

Vt. ka NSV Liidu Ülemkohtu seisukohta kod. Dontsovi hagi lahendamisel. «Социалистическая законность» 1956, 7, lk. 91 jj.

¹¹⁷ Сборник законодательных актов о труде, Москва, 1960, lk. 419.

¹¹⁸ А. Е. Пашерстник, Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде, Москва, 1955, lk. 203.

tajate poolt ilma administratsiooni korralduseta ületunnitöö (nn. varjatud ületunnitöö) tegemise põhiliseks stiimuliks on see, et üle tööpäeva normaalkestuse tehtud töö näidatakse ebaseaduslikult tööpäeva normaalkestuse vältel tehtud tööna, mille tulemusena töötaja saab rohkem palka (eriti progressiivse tükipalgasüsteemi ja premiaalsüsteemi puhul). Sellepärast ka neil juhtudel, kui ületunnitööd tehti administratsiooni teadmisel, ei tõsta töötaja üles küsimust selliste ületundide eest ületunnitöö tasu saamiseks. Kui töötajad tõstavadki üles selliste ületundide eest ületunnitöö tasu saamise nõude, siis teevad nad seda peaaegu eranditult neil juhtudel, kui nad on pöördunud töötülisid lahendavatesse organitesse taotlusega läbi vaadata nende vallandamise või neile määratud distsiplinaarkaristuse küsimus. Selleks ajaks on ületunnitöö tasu nõue tavaliselt juba aegunud ning töötülisid lahendavad organid ei saa nõuet ikkagi rahuldada.

Administratsiooni teadmisel tehtud ületundide eest ületunnitöö tasu mitteväljamõistmine töötülisid lahendavate organite poolt on ka töötajatele teatud stiimuliks mitte asuda ületunnitöö tegemisele ilma administratsiooni korralduseta.

Seoses NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse kodifitseerimisega on ületunnitöö tasustamise küsimused leidnud fikseerimist ka NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projektis. Aluste projekti § 30 kohaselt tasutakse ületunnitöö eest esimese kahe ületunni jooksul poolteisekordselt, iga järgmise ületunni eest aga kahekordselt, seega kavatsetakse ületunnitöö eest tasustamise kehtivat korda säilitada ka edaspidi.

Meie arvates on seni kehtiv ületunnitöö tasustamise kord end põhiliselt õigustanud ja seda võiks säilitada ka edaspidi. Kehtiv ületunnitöö tasustamine stimuleerib administratsiooni mitte rakendada töötajat paljudeks ületundideks, kindlustades töötajatele küllaldase igapäevase puhkuse ja kõrgema tasu ületunnitöö eest, ning lisatasu arvutamine ületunnitöö eest on suhteliselt lihtne.

Kuid meie arvates ei saa pidada otstarbekaks seda, et tükitööliste ületunnitöö tasu arvutamisel lähtutakse mitte tema enda tariifi-palgamäärast, vaid vastava kategooria ajatöölise tariifi-palgamäärast.

Ületunnitöö tasustamist ajatöölise tariifi-palgamäärast lähtudes on püütud põhistada sellega, et ületunnitöö on ühesugune nii ajatöölisele kui tükitöölisele, sest mõlemal juhul on tegemist tööga üle tööpäeva normaalkestuse. Töö suuremat intensiivsust tükitöö puhul kompenseerib tükitöölise kõrgem tariifi-palgamäär, millest lähtudes arvutatakse tükitööhinded. Järelikult seoses tasuga tükitööhindnete järgi saab tükitööline ületunnitöö eest nagunii rohkem kui ajatööline. Sellepärast tulevatki ületunnitöö tasustamisel lähtuda ühesugusest alusest, s. o. ajatöölise tariifi-palgamäärast.

Selliste argumentidega ei saa meie arvates nõustuda. Ületunnitöö eest tasutakse töötajatele kõrgendatud määrade järgi selle-

pärast, et töö üle tööpäeva normaalkestuse nõuab töötajalt täiendavaid füüsilisi ja vaimseid pingutusi. Kui aga tükitöölise töö intensiivsus juba tööpäeva normaalkestuse jooksul on suurem kui ajatöölisel, siis töötamine üle tööpäeva normaalkestuse nõuab temalt rohkem füüsilisi ja vaimseid pingutusi kui ajatööliselt. Sellepärast ei tuleks neid võrdsustada ka lisatasu maksmisel ületunnitöö eest. Pealegi madaldab ületunnitöö eest lisatasu arvutamise kehtiv kord mõningal määral tükitöölise tariifi-palgamäära osatähtsust tükitöölise töötasustamisel. Lähtudes eeltoodust, tuleks pidada otstarbekaks maksta edaspidi lisatasu igale töötajale tema enda tariifi-palgamäärast lähtudes. Et aluste projekti § 30 redaktsioonist ka ei nähtu, kuidas tegelikult toimub ületunnitöö tasustamine tükipalka saavatele töötajatele, siis oleks meie arvates otstarbekas sõnastada NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste projekti § 30 järgmiselt:

Ületunnitöö eest makstakse ajatööliste esimese kahe ületunni eest poolteisekordselt ja iga järgneva ületunni eest kahekordselt; tükitööliste makstakse lisaks tükitööhinnete järgsele tasule esimese kahe ületunni eest 50%, iga järgneva ületunni eest aga 100% nende tariifijärgsest tunnipalgamäärast.

О НЕКОТОРЫХ СПЕЦИАЛЬНЫХ ВИДАХ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО СОВЕТСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Резюме

На данном этапе строительства коммунизма основной задачей, стоящей перед советским государством и народом, является создание материально-технической базы коммунизма. Решение этой задачи может быть успешным только в том случае, если учитывается личная материальная заинтересованность трудящихся. Принцип личной материальной заинтересованности осуществляется при распределении материальных благ между членами общества в соответствии с количеством и качеством их труда. Основной формой осуществления этого принципа в отношении рабочих и служащих на данном этапе строительства коммунизма является соответствующая организация оплаты труда.

Правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих состоит прежде всего в установлении государством тарифных ставок и окладов. Тарифные ставки и оклады устанавливаются с учетом того, что работники в течение своего нормального рабочего дня выполняют задания в рамках своей трудовой функции в нормальных для данной работы условиях. Но в некоторых случаях, в силу потребностей самого предприятия и всего народного хозяйства, работнику приходится выполнять в течение рабочего дня задания, не входящие в его трудовую функцию, работать больше установленного рабочего дня, работать в более тяжелых условиях труда по сравнению с нормальными условиями. В некоторых случаях работник вообще не может работать по причинам, зависящим от производства, — происходит простой. Во всех указанных случаях мы говорим о работе в особых условиях, и оплата вознаграждения рабочим и служащим в таких случаях регулируется законодательством особо.

В настоящей работе рассматриваются вопросы, касающиеся правового регулирования следующих видов вознаграждения рабочих и служащих: вознаграждение работников, в процессе труда обучающихся профессии или повышающих свою квалификацию; вознаграждение работников-инструкторов за обучение работников или за повышение их квалификации; оплата за время простоя и при браке продукции; оплата сверхурочной работы.

В работе делается попытка проанализировать действующее законодательство и практику его применения, обобщить практику и выдвинуть предложения по уточнению и дополнению законодательства в соответствии с теми задачами, которые стоят перед советским государством и народом на данном этапе развернутого строительства коммунизма.

В первой главе рассматриваются вопросы, связанные с уплатой вознаграждения рабочим и служащим в период обучения профессии или повышения квалификации.

Работник, усваивающий профессию в процессе труда, находится в двойном правоотношении. Во-первых, по трудовому договору он обязан выполнять определенную трудовую функцию, во-вторых, по договору об ученичестве он обязан в установленном порядке и в установленные сроки усвоить специальные знания и навыки по данной профессии.

Для усвоения профессии в программах предусмотрены общие для всех работников-учеников сроки. Но практически время, предусмотренное программой, короче для несовершеннолетних учеников, ибо продолжительность их рабочего дня короче, чем у совершеннолетних учеников. Поэтому автор выражает мнение, что при заключении договора об ученичестве могут быть предусмотрены для несовершеннолетних учеников более длительные сроки по сравнению с предусмотренными в программах. По мнению автора, сроки, предусмотренные в программах для усвоения профессии, могут быть продлены и в тех случаях, когда ученик отсутствует на обучении по уважительным причинам.

Усвоение профессии состоит в усвоении практических навыков и теоретических знаний. Поэтому и практические и теоретические занятия обучающегося должны происходить в рамках рабочего времени, — ведь усвоение практических навыков и теоретических знаний составляет неотделимую часть учебно-трудовой функции ученика.

По действующему законодательству вознаграждение учеников во время обучения зависит от того, является ли работа по усваиваемой профессии надземной работой или нет, вознаграждается ли работник по этой профессии сдельно или повременно, а также от способа обучения (индивидуальное или бригадное обучение) и от срока обучения.

Вознаграждение учеников в период обучения зависит от роста навыков и знаний ученика, от качественного выполнения всех трудовых заданий и от быстрого и основательного усвоения профессии.

Для обеспечения несовершеннолетним ученикам во время обучения равного вознаграждения с совершеннолетними учениками, вознаграждение несовершеннолетним ученикам, оплачиваемым повременно, исчисляется из числа часов работы совершенно-

нолётного ученика, несовершеннолетним же ученикам, оплачиваемым сдельно, гарантированная часть тарифной ставки по-временщика исчисляется из количества часов его работы, а часы, не доработанные до полного рабочего дня совершеннолетнего ученика, ему оплачиваются по полной тарифной ставке рабочего I разряда.

Размер вознаграждения ученика зависит от прохождения обучения, и изменение размера происходит после того, как ученик прошел определенную часть (месяц) обучения. Если несовершеннолетнему ученику период обучения будет продлен по сравнению с программой, то изменение размера вознаграждения должно происходить только после того, как он фактически проработал время (фонд рабочего времени), предусмотренное для изменения размера вознаграждения совершеннолетнего ученика.

Ученикам, проходящим обучение на подземных работах, предусмотрены доплаты в течение двух месяцев, если они не зарабатывают по действующим нормам и расценкам 50% тарифной ставки рабочего самого низкого разряда изучаемой профессии. В работе высказывается мнение, что доплачивать можно только в том случае, если ученик в продолжение учетного периода в целом не зарабатывает 50% тарифной ставки рабочего самого низкого разряда изучаемой профессии и если сам ученик не виноват в этом.

Но во всех случаях вознаграждение за время обучения профессии на подземных работах не может быть ниже тарифной ставки рабочего I разряда.

Повышение квалификации состоит в усвоении дополнительных знаний и навыков либо в рамках уже присвоенного разряда, либо в усвоении высшего разряда в рамках существующей специальности, либо в усвоении дополнительной специальности (профессии).

Повышение квалификации производится на основе добровольности и является для работника лишь нравственной обязанностью, вытекающей из социалистического отношения к труду.

Вопросы повышения квалификации на производстве не нашли до сих пор единого законодательного регулирования.

В практике предприятий практические занятия по повышению квалификации проводятся в рабочее время, а теоретические занятия вне рабочего времени. Такую практику нужно считать правильной, потому что работник, повышающий квалификацию, в отличие от ученика выполняет определенное трудовое задание, предусмотренное производственным планом, и проведение теоретических занятий в рабочее время нарушило бы режим работы предприятия. Кроме того, повышение квалификации не имеет неразрывной связи с трудовой функцией работника, тогда как усвоение профессии тесно связано с учебно-трудовой функцией ученика.

Вознаграждение за время повышения квалификации, если

повышение квалификации состоит в усвоении дополнительной профессии (специальности) и если работник освобождается на это время от выполнения своей основной работы, регулировано положением, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.

Вознаграждение за время повышения квалификации в других случаях не нашло законодательного регулирования.

Автор становится на точку зрения, что если повышение квалификации происходит в рамках присвоенного разряда или состоит в усвоении высшего разряда в рамках существующей квалификации, то за время повышения квалификации в рабочее время работнику надо обеспечить получение не менее тарифной ставки.

В работе выражается мнение, что квалификационный экзамен надо организовать вне рабочего времени и что членам квалификационной комиссии надо уплачивать вознаграждение за фактически затраченное время по ставкам, предусмотренным для проведения теоретических занятий.

Во второй главе рассматриваются вопросы вознаграждения рабочих и служащих за обучение рабочих (учеников) и за повышение их квалификации. Вознаграждение, выплачиваемое работнику-инструктору, зависит от того, обучает ли он учеников или повышает квалификацию работников, а также от условий работы, в которых происходит обучение или повышение квалификации, от числа учеников (или от числа повышающих квалификацию), проходящих одновременно учебу, и от срока обучения их. Таким образом, при вознаграждении работников-инструкторов учитываются объем фактической работы и условия обучения.

В законодательстве установлены предельные нормы ставки вознаграждения работникам-инструкторам за обучение и повышение квалификации рабочих, тогда как конкретный размер устанавливается соглашением между работником и администрацией. На практике вознаграждение обыкновенно производится по максимальным размерам (ставкам), но в соглашении об обучении ученика или повышении квалификации работника ставки определяются твердой суммой или ссылкой на законодательный акт. Автор придерживается мнения, что целесообразнее было бы определить в соглашении ставки твердой суммой. Но если в соглашении сделана только ссылка на законодательный акт, то следует выплачивать работнику вознаграждение по максимальным ставкам.

По действующему законодательству вознаграждение выплачивается работнику-инструктору после успешного прохождения учеником (или повышающим квалификацию) испытаний, предусмотренных программой. В работе выражается мнение, что работника-инструктора надо вознаградить и в том случае, если ученик (повышающий квалификацию) не сдал успешно квалификационных испытаний, но работник-инструктор в этом не

виновен. Работника-инструктора можно считать виновным в несдаче учеником или повышающим квалификацию квалификационных испытаний только в том случае, если ему во время обучения были сделаны замечания о недостатках обучения.

В тех случаях, когда ученик (или повышающий квалификацию) уходит от инструктора преждевременно или инструктор заменяется другим работником-инструктором, инструктору выплачивается вознаграждение пропорционально проведенной учебе, если работник-инструктор не виновен в преждевременном уходе ученика (повышающего квалификацию) или в замене его другим работником-инструктором.

В тех случаях, когда ученик не сдает в предусмотренный срок квалификационных испытаний и срок учебы подлежит продлению, инструктор получает за это время дополнительную плату, если несдача квалификационных испытаний не была обусловлена виной инструктора.

Если ученик (или повышающий квалификацию) сдает квалификационные испытания раньше установленного срока, то для повышения материальной заинтересованности инструктора в быстром и качественном обучении выплачивается вознаграждение за время обучения, предусмотренное программой.

В данной главе рассматривается еще вознаграждение работников-инструкторов в случае, если число учеников во время обучения увеличивается или уменьшается. Автор становится на точку зрения, что изменений в ставке вознаграждения за обучение одного ученика в таком случае не делается.

В конце главы рассматривается вознаграждение работников за проведение теоретических занятий и за проведение производственного обучения учеников средней школы.

В третьей главе рассматриваются вопросы вознаграждения рабочих и служащих в случаях простоя. Дается обзор случаев перевода рабочих и служащих на другую работу во время простоя как по действующему законодательству, так и по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. По мнению автора, ч. 2 ст. 8 проекта Основ требует, чтобы администрация учитывала при переводе на другую работу во время простоя специальность и квалификацию работника, но если это окажется невозможным вследствие отсутствия соответствующей работы, то администрация имеет право переводить работника на любую другую работу.

В отдельном параграфе рассматриваются вопросы вознаграждения рабочих и служащих при переводе их на другую работу во время простоя. В тех случаях, когда работник пятого или более высокого разряда переведен во время простоя на другую работу и выполняет там нормы выработки, следует гарантировать ему получение его средней заработной платы по основной (прежней) работе.

При невыполнении норм или при переводе на повременную

работу такому работнику гарантируется получение тарифной ставки основной работы. Работники, тарифицируемые по четвертому или более низким разрядам, всегда оплачиваются по выполняемой работе.

В работе анализируются положения проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик о вознаграждении при переводе на другую работу во время простоя. Автор выдвигает предложение о регулировании вознаграждения в таких случаях в зависимости от наличия или отсутствия вины работника. Если работник виновен в возникновении простоя, то при переводе на другую работу ему следовало бы платить по выполняемой работе без сохранения как средней заработной платы, так и тарифной ставки. Если работник, невиновный в возникновении простоя, переводится на сдельную работу и выполняет нормы выработки, то ему следует гарантировать получение средней заработной платы по прежней работе. Если работник переводится на повременную работу или если он на сдельной работе не выполняет норм выработки, то ему следовало бы сохранить тарифную ставку по прежней работе.

В отдельном параграфе рассматриваются вопросы вознаграждения рабочих и служащих в тех случаях простоя, когда оказывается невозможным перевод их на другую работу. Автор становится на точку зрения, что вознаграждение рабочих и служащих в таких случаях ни по действующему законодательству, ни по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик не является целесообразным и не соответствует задачам улучшения работы предприятий и учреждений. Автор выражает мнение, что вознаграждение рабочих и служащих в тех случаях надо регулировать таким образом, что в случаях, когда работник не виновен в возникновении простоя, он оплачивается за это время по полной тарифной ставке, т. е. размер вознаграждения повышается от 50% тарифной ставки до полной тарифной ставки. Свою точку зрения автор обосновывает тем, что в данном случае администрация не обеспечила работника работой и поэтому должна обеспечить ему получение тарифной ставки. Наложение ответственности за такие случаи на работника в виде уменьшения заработной платы не является правильным. При повышении размера вознаграждения за простой до тарифной ставки сохраняются и материальные стимулы для того, чтобы работник старался бороться и с такими случаями простоя, когда он не виновен в возникновении их.

В четвертой главе рассматривается вознаграждение при производстве продукции, оказывающейся браком. По действующему законодательству вознаграждение работников в случаях производства брака зависит от того, является ли работник виновным в производстве брака или нет, и от степени годности продукции, т. е. от того, является ли продукция полным или

частичным браком. Далее анализируется вознаграждение повременщиков при производстве брака. Рассматривается и вознаграждение за брак, производимый в период освоения нового производства. Автор дает обзор положений о вознаграждении за брак по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

Автор приходит к выводу, что неоплата полного брака, когда работник виновен в производстве брака, является обоснованной и следует из социалистического принципа оплаты труда по количеству и качеству. Вознаграждение в пониженном размере в случаях производства частичного брака по вине работника в соответствии со степенью годности является принципиально правильным. Но автор не считает правильным то, что по действующему законодательству размер выплаты ограничивается половинной тарифной ставкой. Во всех тех случаях, когда работник не виновен в производстве брака, надо было бы, по мнению автора, в дальнейшем регулировать вознаграждение таким образом, чтобы за время, затраченное на производство брака, работник получил полную тарифную ставку. В соответствии с выдвинутыми предложениями, автор предлагает изменить и ст. 33 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. Автор рекомендует указать в этой статье и на то, что за производство брака работники, получающие повременную заработную плату, оплачиваются как за производство годной продукции, но что на них может быть наложено дисциплинарное взыскание за производство брака.

В пятой главе рассматриваются вопросы вознаграждения рабочих и служащих за сверхурочную работу.

В первом параграфе анализируется понятие сверхурочной работы. Автор указывает на то, что в нашей юридической литературе сверхурочная работа определяется слишком узко, причем понятие сверхурочной работы связывается с вопросом о вознаграждении за сверхурочную работу. По мнению автора, сверхурочной является работа, которую производит работник в рамках своей трудовой функции на данном предприятии или в данном учреждении сверх рабочего дня (рабочего времени), установленного для данной профессии.

Автор выражает мнение, что сверхурочную работу могут выполнять и работники с ненормированным рабочим днем, потому что границы рабочего времени установлены законодательством для всех рабочих и служащих.

Автор становится на точку зрения, что сверхурочная работа может производиться перед началом рабочего дня, во время перерывов в течение рабочего дня, которые не засчитываются в рабочее время, и после окончания рабочего дня. Работу во время перерывов, засчитываемых в рабочее время (например, во время перерывов, предусмотренных для кормления ребенка), нельзя рассматривать как сверхурочную, потому что это не

влечет за собой превышения продолжительности нормального рабочего дня.

Во втором параграфе рассматриваются вопросы привлечения рабочих и служащих к сверхурочной работе. По действующему законодательству сверхурочная работа допускается только в случаях, предусмотренных в статье 104 кодекса законов о труде, действующего на территории Эстонской ССР, и при наличии предварительного разрешения ФЗМК. Но в практике имеют место случаи (например, при авариях, при стихийных бедствиях и т. д.), когда администрация практически лишена возможности получить от ФЗМК предварительное разрешение на производство сверхурочной работы. По мнению автора в таких экстренных случаях администрация может привлечь работников к сверхурочной работе и без предварительного разрешения ФЗМК, но должна немедленно сообщить об этом ФЗМК. Если будут созданы правовые инспекции труда, как это предусмотрено в проекте Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик, то надо о таких случаях немедленно сообщить и правовому инспектору труда.

По действующему законодательству ФЗМК является тем звеном, которое должно решительно искоренить случаи, когда администрация старается привлечь или привлекает работников к сверхурочной работе незаконно или необоснованно. Но в отдельных случаях ФЗМК не справляется с этой задачей. Чтобы покончить и с такими случаями, автор считает нужным предоставить правовым инспекторам труда право требовать немедленного прекращения сверхурочных работ в тех случаях, когда администрация привлекала работников к сверхурочной работе без разрешения ФЗМК, и налагать штраф на виновных должностных лиц. По мнению автора, было бы целесообразно предоставить правовой инспекции труда право проверять решения ФЗМК о разрешении сверхурочных работ и предлагать ФЗМК пересмотреть вынесенные ранее решения о разрешении сверхурочных работ.

В работе рассматривается порядок привлечения работников к сверхурочной работе по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. По проекту Основ предусмотрено расширение круга лиц, которых не разрешается привлекать к сверхурочной работе или которых не разрешается привлекать к сверхурочной работе в обязательном порядке. Автор выражает мнение, что надо запретить и привлечение к сверхурочной работе в обязательном порядке всех тех работников, которые, не прерывая производственной работы, успешно обучаются в общеобразовательных школах, в специальных средних и высших учебных заведениях.

В конце параграфа рассматривается вопрос о количестве сверхурочной работы, допустимой законодательством, в день, в месяц и в год.

В третьем параграфе рассматриваются вопросы вознаграждения за сверхурочную работу. Автор становится на точку зрения, что в тех случаях, когда работник переведен временно на другую нижеоплачиваемую работу, но ему сохраняется средняя заработная плата или тарифная заработная плата по прежней работе, доплата за сверхурочную работу исчисляется из его тарифной ставки по прежней (постоянной) работе (из тарифной ставки повременщика соответствующего разряда). Если работник переведен временно на вышеоплачиваемую работу, то за сверхурочную работу ему платят исходя из его тарифной ставки (из ставки повременщика соответствующего разряда) во время производства сверхурочной работы.

Рассматривая вознаграждение при суммированном учете рабочего времени, автор выражает мнение, что в случае, если работник работал не в продолжение полного учетного периода, то сверхурочную работу следует определять следующим образом: деление числа дней, проработанных работником, на число рабочих дней учетного периода дает отношение, которое показывает, какую часть должно составить рабочее время за проработанные дни от общего количества рабочего времени всего учетного периода. Когда таким образом определено количество нормального рабочего времени за проработанные дни, все часы, превышающие нормальное рабочее время, являются часами сверхурочной работы, за которые должна быть выплачена денежная компенсация.

Вознаграждение за сверхурочную работу должно быть выплачено вместе с заработной платой за тот период, в котором была произведена сверхурочная работа. Следовательно, с того момента возникает у работника право требовать выплаты вознаграждения за сверхурочную работу. До 1952 г. судебная практика становилась на точку зрения, что работник может требовать и судебные органы должны удовлетворять требования о выплате вознаграждения за сверхурочную работу в тех случаях, когда доказано производство сверхурочных работ с ведома или по распоряжению администрации. С 1952 г. судебная практика твердо стала на точку зрения, что работник может требовать вознаграждения за сверхурочную работу только при доказанности производства сверхурочной работы по распоряжению администрации. При этом в судебной практике рассматриваются как сверхурочная работа, производимая по распоряжению администрации, и те случаи, когда работник по производственно-техническим условиям или для выполнения обязанности, вытекающей из закона, не может оставить работу в установленное время. По мнению автора, сложившаяся судебная практика правильна, потому что она способствует борьбе против так называемых «скрытых» сверхурочных работ, являясь для работника стимулом не производить сверхурочной работы без

распоряжения администрации. Возвращение к практике, сложившейся до 1952 г., автор считает нецелесообразным.

По мнению автора, действующий порядок вознаграждения за сверхурочную работу оправдывает себя на практике и может быть сохранен и в будущем, как это предусмотрено и в проекте Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. Действующий порядок вознаграждения за сверхурочную работу стимулирует администрацию не привлекать работников к сверхурочной работе на долгое время, гарантирует работнику получение необходимого ежедневного отдыха и повышенное вознаграждение за сверхурочную работу. Кроме того, исчисление вознаграждения за сверхурочную работу является сравнительно простым. Но, по мнению автора, относительно вознаграждения за сверхурочную работу надо в законодательном порядке изменить то положение, что сдельщикам вознаграждение за сверхурочную работу исчисляется из тарифной ставки повременщика. В работе выдвигается предложение изложить ст. 30 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик следующим образом: сверхурочная работа повременщикам оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за каждый последующий час сверхурочной работы в двойном размере; сдельщикам доплачивается к заработной плате по сдельным расценкам за первые два часа 50%, а за последующие часы 100% их тарифной ставки.

ÜBER EINIGE BESONDERE ENTLOHNUNGSARTEN IM SOWJETISCHEN ARBEITSRECHT

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit werden folgende Lohnregelungsfragen erörtert: die Entlohnung der eine betriebliche Berufsausbildung oder Qualifizierung durchmachenden Werktätigen; die Entlohnung der mit der betrieblichen Berufsausbildung und Qualifizierung der Werktätigen beschäftigten Instruktoren; die Entlohnung im Falle eines Stillstandes in der Arbeit; die Entlohnung im Falle von Ausschüßerzeugung und die Überstundenvergütung.

In der Arbeit wird die Lohngesetzgebung und ihre praktische Anwendung untersucht. Es wird der Versuch gemacht, aus den Ergebnissen der praktischen Gesetzesanwendung theoretische Folgerungen zu ziehen und einige Vorschläge zur Präzisierung und Vervollständigung der geltenden Gesetze vorzubringen gemäß den Aufgaben, die in der Periode des entfalteten Aufbaus der kommunistischen Gesellschaft vor dem sowjetischen Staat und Volke stehen.

Im ersten Abschnitt werden die Bestimmung der Lehrzeit der Lehrlinge und die Entlohnung der letzteren während der Lehrzeit behandelt. Im zweiten Paragraphen desselben Abschnitts werden die Qualifizierungsmethoden sowie die Entlohnung der Werktätigen während der Qualifizierungszeit erörtert.

Der zweite Abschnitt behandelt die Entlohnung der Instruktoren für die Zeit der Berufsausbildung und Qualifizierung der Werktätigen.

Im dritten Abschnitt wird untersucht, in welcher Weise die Arbeiter und Angestellten im Falle eines Stillstandes in der Arbeit zu einer anderen Arbeit übergeführt werden, wie sie während dieser Arbeit entlohnt werden, sowie auch, wie sie entschädigt werden, wenn es keine Möglichkeit gibt, sie während eines Stillstandes anderswo zu beschäftigen.

Im vierten Abschnitt wird erörtert, wie der Arbeiter entlohnt wird, wenn sich die von ihm hergestellten Erzeugnisse als Ausschüßerzeugnisse erweisen. Es werden die Fälle der vollständigen

und teilweisen Ausschüßerzeugung untersucht, wo der Arbeiter an der Erzeugung des Ausschusses schuld ist, sowie diejenigen Fälle, wo er daran keine Schuld trägt.

Im fünften Abschnitt wird anfangs der Begriff der Überstunden einer Erörterung unterzogen, dann wird die Ordnung behandelt, nach welcher die Arbeiter und Angestellten zu Überstunden herangezogen werden, und zum Schluß werden die mit der Vergütung der Überstunden zusammenhängenden Fragen untersucht.

SISUKORD

Sissejuhatus	3
------------------------	---

I peatükk

Tööliste ja teenistujate töötasustamine kutseala õppimise ja kvalifikatsiooni tõstmise ajal	6
§ 1. Töötasustamine kutseala õppimise perioodil	6
§ 2. Töötasustamine kvalifikatsiooni tõstmise perioodil	17

II peatükk

Tööliste ja teenistujate töötasustamine tööliste väljaõpetamise või kvalifikatsiooni tõstmise eest	24
--	----

III peatükk

Tööliste ja teenistujate tasustamine tööseisaku juhtudel	31
§ 1. Tööliste ja teenistujate üleviimine tööseisaku ajaks teisele tööle	31
§ 2. Tööliste ja teenistujate töötasustamine nende üleviimisel tööseisaku ajaks teisele tööle	33
§ 3. Tööliste ja teenistujate tasustamine tööseisaku aja eest	37

IV peatükk

Tööliste ja teenistujate töötasustamine praagi tootmise korral	41
--	----

V peatükk

• Tasustamine ületunnitöö eest	49
§ 1. Ületunnitöö mõiste	49
§ 2. Tööliste ja teenistujate rakendamine ületunnitööle	52
§ 3. Ületunnitöö tasustamine	58
О некоторых специальных видах оплаты труда по советскому трудовому праву. Резюме	65
Über einige besondere Entlohnungsarten im sowjetischen Arbeitsrecht. Zusammenfassung	75

Тартуский государственный университет
Тарту, ул. Юликооли, 18

О НЕКОТОРЫХ СПЕЦИАЛЬНЫХ ВИДАХ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПО СОВЕТСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ

На эстонском, русском и немецком языках

Vastutav toimetaja R. Hagelberg
Korrektorid E. Uuspõld ja L. Braimann

Ladumisele antud 15. 11. 60. Trükkimisele antud 2. I 61. Paber 60×92, 1/16. Trükipoognaid 5.
Trükiarv 500. MB-08597. Tellimise nr. 10633. H. Heidemanni nim. trk. Tartu, Ülikooli 17/19 III

Hind rbl. 3.—

1961. a. rbl. —. 30